

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la
Comunicación

Tesis

**Compromiso organizacional y desempeño laboral
según los docentes de un Centro Educativo de
Jauja en el año 2023**

Yazmin Yanet Navarro Yurivilca

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Ciencias y Tecnologías
de la Comunicación

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Eliana Carmen Mory Arciniega
Decano de la Facultad de Humanidades

DE : Ruben Dario Alania Contreras
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 20 de Diciembre de 2023

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño laboral según los docentes de un centro educativo de Jauja", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) Yazmin Yanet Navarro Yurivilca, de la E.A.P. de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 30) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yazmín Yanet Navarro Yurivilca, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 71468679, de la E.A.P. de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral según los docentes de un centro educativo de Jauja en el año 2023", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias y Tecnologías de la Comunicación.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

20 de Diciembre de 2023.

La firma del autor y del asesor obra en el archivo original

(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Nacional de
Educacion Enrique Guzman y Valle

Trabajo del estudiante

2%

4

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.unaj.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

		1 %
10	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
15	aprenderly.com Fuente de Internet	<1 %
16	1library.co Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	studylib.es Fuente de Internet	<1 %
21	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

Dedicatoria

A mi amado hijo Isaí por ser la luz de mis días y ser fuente de motivación para luchar constantemente por un futuro mejor.

Yazmín Navarro Yurivilca

Agradecimiento

A Dios, por brindarme todos los días una nueva oportunidad de vida y por darme momentos tan especiales en mi existencia como la culminación de mi proyecto de investigación.

A mis padres, por proporcionarme un sustento diario y darme el aliento necesario para cumplir todos mis objetivos, en especial a mi mamá por ser una mujer comprensiva y enseñarme a preservar a pesar de las dificultades.

A mi esposo, por apoyarme en cada decisión tomada y proveerme sus conocimientos cuando lo requería.

A los docentes de la EAP de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación, en especial a mi asesor de tesis, el Dr. Rubén Darío Alania Contreras, por orientarme de manera oportuna hasta el final del estudio.

A la I.E. Integrada Juan Máximo Villar por permitirme aplicar las escalas de compromiso organizacional y desempeño laboral y a la I.E. Fe y Alegría N° 71 de Huasquicha por permitirme realizar la prueba piloto de investigación.

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023. En el estudio se aplicó el enfoque cuantitativo, el alcance fue correlacional y el diseño fue no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La muestra quedó constituida por 43 docentes, el muestro fue censal; para la recopilación de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos se utilizaron la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) y la Escala de desempeño laboral de Huamán y Paniagua (2014). Los resultados revelaron una relación significativa y positiva ($r = ,557$) entre ambas variables; además, entre las dimensiones del compromiso organizacional y el desempeño laboral también se hallaron relaciones significativas y positivas que van en un intervalo de ,323 a ,563. Se concluyó que a mayor compromiso organizacional, mayor desempeño laboral. En ese sentido, los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar han generado apego y sentimientos de fidelidad; por ende, se encuentran alineados a los objetivos institucionales.

Palabras clave: compromiso organizacional, desempeño laboral, institución educativa, docentes.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational commitment and job performance according to the teachers of the I.E. Integrated Juan Máximo Villar de Jauja in the year 2023. In the study he applied the quantitative approach, the scope was correlational and the applied design was non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational; The sample was made up of 43 teachers, the sample was census, for data collection the survey technique was used and the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale (1997) and the Huamán and Paniagua Job Performance Scale (2014) were used as instruments. The results revealed a significant and positive relationship ($r = .557$) between both variables, in addition, between the dimensions of organizational commitment and job performance, significant and positive relationships ranging from .323 to .563 were also found. It was concluded that the greater the organizational commitment, the greater job performance, in this sense the teachers of the I.E. Integrated Juan Máximo Villar have generated attachment and feelings of fidelity, therefore they are aligned with the Institutional objectives.

Key words: organizational commitment, job performance, educational institution, teachers.

Índice

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Índice	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	10
Introducción	12
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación de las preguntas de investigación	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Hipótesis	18
1.4.1 Hipótesis general	18
1.4.2 Hipótesis específicos	18
1.5. Operacionalización de las variables	19
Compromiso organizacional y desempeño laboral	19
1.6.1. Justificación práctica	20
1.6.2. Justificación teórico – científica	20
1.6.3. Justificación metodológica	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes	22
2.1.1. Internacionales	22
2.1.2. Nacionales	24
2.1.2. locales	25
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Fundamentos desde la teoría de la comunicación	27
2.2.2. Variable compromiso organizacional	29
2.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional	30

	7
2.2.4. Variable desempeño laboral	32
2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral	33
2.2.6. Definición de términos básicos	36
CAPÍTULO III	38
DISEÑO METODOLÓGICO	38
3.1 Tipo de investigación	38
3.2 Método de investigación	38
3.3. Alcance de la investigación	38
3.4. Diseño de la investigación	39
3.5. Población	40
Criterios de inclusión	40
Criterios de exclusión	40
3.7. Muestra	40
3.9. Técnicas de recolección de datos	41
3.10. Instrumento de recolección de datos	41
3.11. Descripción de procedimiento de análisis estadísticos	45
3.12. Aspectos éticos	47
CAPÍTULO IV	48
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
4.1. Descripción de las variables sociodemográficas	48
4.2. Descripción de las variables	50
4.2.1. Resultados del Compromiso Organizacional de los docentes	50
4.3. Prueba de hipótesis	70
4.4. Discusión de resultados	78
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS	84
ANEXOS	97

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	19
Tabla 2. Caracterización de la muestra	40
Tabla 3. Resultados de los datos generales los docentes de la IE Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023	48
Tabla 4. Estadígrafos del compromiso organizacional de los docentes.....	50
Tabla 5. Niveles del compromiso organizacional de los docentes	51
Tabla 6. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional de los docentes	52
Tabla 7. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según el género de los docentes	53
Tabla 8. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según la edad de los docentes	54
Tabla 9. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según el estado civil de los docentes	55
Tabla 10. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional de los docentes según su tiempo en la institución educativa.....	57
Tabla 11. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según el área laboral los docentes.....	58
Tabla 12. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según vínculo laboral de los docentes	59
Tabla 13. Estadígrafos del desempeño laboral de los docentes	60
Tabla 14. Niveles del desempeño laboral de los docentes	61
Tabla 15. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes.....	62
Tabla 16. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el género de los docentes.....	63
Tabla 17. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según la edad de los docentes.....	64
Tabla 18. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el estado civil de los docentes.....	65
Tabla 19. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes según su tiempo en la institución educativa.....	66
Tabla 20. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el área laboral de los docentes	68

Tabla 21. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el vínculo laboral de los docentes	69
Tabla 22. Prueba de normalidad de las variables	70
Tabla 23. Correlación de los puntajes de las variables	71
Tabla 24. Correlación de los puntajes de compromiso organizacional y las dimensiones del desempeño laboral.....	71
Tabla 25. Correlación de los puntajes de desempeño laboral y las dimensiones de compromiso organizacional	72
Tabla 26. Tabla de contingencia de compromiso organizacional y desempeño laboral en los docentes	73
Tabla 27. Prueba de hipótesis general.....	74
Tabla 28. Prueba de hipótesis específica 1	75
Tabla 29. Prueba de hipótesis específica 2	77
Tabla 30. Prueba de hipótesis específica 3	78

Índice de Figuras

Figura 1. Distribución de los puntajes de los docentes sobre compromiso organizacional	50
Figura 2. Niveles del compromiso organizacional de los docentes	51
Figura 3. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional de los docentes	53
Figura 4. Niveles de conocimiento del compromiso organizacional según el género de los docentes	54
Figura 5. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según la edad de los docentes	55
Figura 6. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según el estado civil de los docentes	56
Figura 7. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional de los docentes según su tiempo en la institución educativa.....	58
Figura 8. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según el área laboral los docentes.....	59
Figura 9. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según vínculo laboral de los docentes	60
Figura 10. Distribución de los puntajes de los docentes sobre desempeño laboral	61
Figura 11. Niveles del desempeño laboral de los docentes.....	62
Figura 12. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes	63
Figura 13. Niveles de conocimiento del desempeño laboral según el género de los docentes.....	64
Figura 14. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según la edad de los docentes.....	65
Figura 15. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el estado civil de los docentes.....	66
Figura 16. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes según su tiempo en la institución educativa.....	67
Figura 17. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el área laboral de los docentes.....	68
Figura 18. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el vínculo laboral de los docentes	69

Figura 19. Diagrama de dispersión de compromiso organizacional y desempeño laboral	71
Figura 20. Niveles de compromiso organizacional y niveles de desempeño laboral de los docentes de la IE Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.....	73

Introducción

El compromiso institucional es la inclinación emocional que los empleados tienen a su centro laboral, debido a que han permanecido allí durante mucho tiempo. Es por ese motivo que tienen miedo de comenzar en otro lugar, puesto que han entregado mucho de su esfuerzo, e incluso algunos trabajadores se sienten obligados a permanecer en la institución pues tuvieron en su vida una nueva oportunidad de cambiar. Meyer y Allen (1991) plantearon un concepto sobre el compromiso organizacional y lo dividieron en tres categorías: compromiso afectivo, continuo y normativo.

Por otro lado, el desempeño profesional es toda aquella tarea que el asalariado realiza con el fin de alcanzar las metas planteadas por la organización a la que pertenece. Asimismo, el desempeño es evaluado de acuerdo con una puntuación en un determinado tiempo, y como uno de sus principales propósitos se encuentra tanto el crecimiento en el ámbito profesional como el particular del empleado. Huamán y Paniagua (2014) dividieron el desempeño laboral en tres dimensiones: nivel de compromiso, resolución de problemas y nivel de iniciativa.

En el reciente estudio se optó por estudiar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de un centro educativo en Jauja en el año 2023. El interés surgió debido a que en la actualidad, el compromiso organizacional ha cobrado mayor incidencia en las instituciones y se ha visto estrechamente relacionado con el desempeño; no obstante muchas de ellas no han incrementado tácticas para fortalecer el compromiso y desempeño organizacional, puesto que existen pocas investigaciones acerca de su correlación. Por ello, es necesario profundizar en la indagación sobre el tema.

Los resultados del estudio se podrán utilizar para profundizar teóricamente en cuanto a las variables compromiso organizacional y desempeño laboral; además, serán de utilidad para futuros investigadores a la hora de contrastar y discutir sus resultados.

Por otro lado, en cuanto a las limitaciones, como es utilizar la percepción de los docentes hacia sus colegas, se recomienda que para próximos estudios se consideren percepciones más amplias y variadas.

El presente trabajo cuenta con cuatro capítulos, que se describen a continuación.

El primer capítulo presenta el planteamiento del problema, las preguntas de investigación, los objetivos, las hipótesis, la operacionalización de las variables y la justificación.

El segundo capítulo aborda los antecedentes y las bases teóricas.

El tercer capítulo contiene el método, el tipo, el alcance y el diseño de la investigación; además, se establece la población, la muestra, la técnica de recolección de datos y los instrumentos de investigación.

El cuarto capítulo cuenta con los resultados y la discusión.

Por último, se muestran las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento del problema

Muy recientemente, el compromiso organizacional ha cobrado mayor importancia en las organizaciones, pues gracias a este se ha generado una relación con los empleados para que posteriormente ellos cumplan con las metas institucionales. Por esta razón, actualmente es todo un desafío para las organizaciones educativas a nivel global instaurar buenas tácticas para que sus docentes se perciban más involucrados e integrados con la institución, dado que el compromiso que se forma en una organización se está viendo estrechamente relacionado con el desempeño de sus trabajadores (Barraza y Acosta, 2008).

Según Edel et al. (2007), el compromiso organizacional ha ayudado a entender diferentes contextos institucionales en México, y estos a su vez han servido para realizar estudios en las áreas de una organización en las que se pudo ver reflejada la conducta y el desempeño del trabajador. En este sentido, las investigaciones en relación con el compromiso en una institución han podido servir para despejar las situaciones que no estén marchando correctamente en los centros de trabajo para, posteriormente, realizar mejoras en la eficiencia laboral.

Estrada y Mamani (2020) mencionaron que en los centros educativos peruanos se apreció un mejor rendimiento por parte de los educadores cuando demostraron un considerable compromiso organizacional. Sin embargo, también se señaló que son escasas las tácticas que han fomentado un estímulo o motivado la mejora profesional en los maestros, lo cual ha generado un menor compromiso en su trabajo. Asimismo, Duche et al. (2019) sostuvieron que el compromiso institucional era el sentido de

pertenencia del empleado y su interés por permanecer en su organización; sin embargo, las condiciones laborales influyeron negativamente en el desarrollo de sus actividades.

En el año 2015 se realizó un estudio por diferentes líderes de recursos humanos, quienes mencionaron que un 87% de las compañías en el Perú tiene como problema principal la falta de compromiso organizacional, debido a que existen brechas de liderazgo y una escasa cultura corporativa (“El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema”, 2015).

Son diversas las organizaciones que han revelado que sus nuevos empleados iniciaron su trabajo con bastante entusiasmo; no obstante, debido a que las empresas no tienen un adecuado clima institucional o no involucran a todo el personal por igual, tal entusiasmo declinó junto con el desempeño laboral. Por esta razón, es de suma importancia que un centro laboral instaure un adecuado clima en la organización, donde la motivación sea pieza clave para el compromiso del trabajador (Flores y Pujadas, 2018).

Debido a la situación de pandemia que se ha atravesado en estos últimos años y que aún queda remanente, los docentes de la Institución Educativa Integrada Juan Máximo Villar tuvieron que adaptarse al mundo virtual en su momento, viéndose obligados a desarrollar nuevas capacidades y manejar aplicaciones que anteriormente desconocían, como Google Meet y WhatsApp. Asimismo, en vista de que muchos de sus alumnos se encontraban en zonas rurales alejadas y varios de ellos eran de bajos recursos económicos, estos estudiantes no contaban con internet, haciendo que solo puedan acceder a los programas del gobierno como *Aprendo en Casa*.

Ante aquella situación difícil causada por la nueva normalidad, los docentes sintieron el abandono de parte de los directivos, de la UGEL y del gobierno, puesto que muchas veces ellos mismos han tenido que costear los recursos que necesitan sus

estudiantes, además de arriesgar su salud al hacer visitas domiciliarias cuando el alumno no respondía a las llamadas de verificación para constatar que se encontraban realizando sus actividades escolares.

En la actualidad, los docentes han vuelto a las aulas, a pesar de las deficiencias que fueron encontrando en el camino de la pandemia y en un mundo virtualizado, lo que ha generado que sus estudiantes aprendan poco o casi nada, enfrentándose hoy no solo a tener que regularizar todos los conocimientos que debieron ser dados años anteriores, sino que tienen que enfrentarse a la nueva convivencia entre maestros, la cual también ha tenido bajas en cuanto al compromiso y desempeño laboral, puesto que muchos docentes optan por el individualismo y carecen de identidad frente a su organización.

Frente a todo este escenario, los maestros han percibido una falta de compromiso con la institución debido a que no se sienten seguros con su trabajo, experimentan inseguridad a la hora de innovar y asumir problemas, su iniciativa propia ha decaído al momento de desarrollar las actividades de la institución e incluso asumen con poco entusiasmo algunas de las responsabilidades encomendadas por los directivos. Esto se debe a que los docentes no reciben incentivos por parte de la dirección o existe la falta de cooperación entre ellos, lo cual trae consigo la falta de compromiso laboral y afecta el desempeño a la hora de ejercer su trabajo. No obstante, muchos de los maestros cada día luchan por hacer frente a sus obligaciones.

Como se ha logrado estimar, el compromiso organizacional incide considerablemente en la producción y el rendimiento de una institución. Por este motivo, es de vital importancia realizar una investigación destinada a verificar el compromiso organizacional y desempeño laboral según los docentes de la I.E. Juan Máximo Villar de Jauja, puesto que no existen investigaciones realizadas en esta ciudad

que estudien estas variables y que determinen la relación entre el compromiso y el desempeño laboral.

1.2. Formulación de las preguntas de investigación

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.
- Analizar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.
- Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

1.4.2 Hipótesis específicos

- Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.
- Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

- Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

1.5. Operacionalización de las variables

Compromiso organizacional y desempeño laboral

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición	Instrumento	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identidad con la organización	P1	Ordinal	Escala de compromiso organizacional (Meyer, J. y Allen, C., adaptación 2001)	
			P2			
			P3			
			P4			
			P5			
		Involucramiento con la organización	P6	Likert		
			P7			
			P8			
			P9			
	Compromiso continuo	Percepción de alternativas	P10	- Totalmente en desacuerdo		
			P11			
			P12			
	Compromiso normativo	Sacrificio personal	P13	- En desacuerdo - Indeciso - De acuerdo - Totalmente de acuerdo		
			Lealtad			P14
						P15
		P16				
		Obligaciones	P17			
			P18			
Desempeño laboral	Nivel de compromiso		Compromiso con los objetivos de la organización	P1	Ordinal	Escala de desempeño laboral (Huamán, T. y Paniagua, M., 2014)
		P2				
		Cumplimiento de responsabilidades asumidas		P3		
				P4		
		Muestra un perfil ético profesional	P5	Opciones de respuesta en escala tipo Likert		
			P6			
		Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño	P7	- Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre		
			P8			
	Resolución de problemas comerciales	Brinda soluciones a los problemas escolares	P9			
			P10			
		Comprende las emociones de los estudiantes	P11			
			P12			

	Dialoga con los padres de familia	P13 P14
	Trabaja en equipo frente a casos delicados	P 15 P16
Nivel de iniciativa	Demuestra proactividad	P17 P18
	Se capacita permanentemente	P19 P20
	Posee visión de mediano y largo plazo	P21 P22
	Asume la conducción de equipos de trabajo	P23 P24

1.6.1. Justificación práctica

Este trabajo de investigación procuró aportar a la Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación de la Universidad Continental un diagnóstico sobre la importancia del compromiso organizacional como factor esencial para un buen desempeño laboral del personal docente. Es decir, ayudó a la tesista a reconocer los problemas que afectan en su productividad y desempeño. De esta manera, fue útil para producir diferentes mejoras para la organización, fortaleciendo el vínculo entre educadores e institución. Asimismo, se generó conciencia del compromiso laboral como parte importante del desempeño de los docentes en la ciudad de Jauja.

1.6.2. Justificación teórico-científica

La importancia teórica de la presente investigación radicó en proporcionar información elemental referente a cómo el compromiso institucional repercute sobre el desempeño profesional de los maestros de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, 2023, a través de evidencia fáctica respecto de las teorías de compromiso organizacional y las teorías de desempeño laboral. En consecuencia, se pretendió ampliar el conocimiento de las teorías mencionadas tomando en cuenta que son temas

de mucha importancia, pues son necesarios para consolidar el compromiso entre el trabajador y la institución, además de generarle beneficios a esta última.

1.6.3. Justificación metodológica

La actual investigación aplicó el método científico y enfoque cuantitativo para verificar la pertinencia del método en el estudio de las variables de compromiso organizacional y el desempeño laboral en la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja. De esta manera, se facilitó a la institución llegar a sus objetivos trazados, favoreciendo a los docentes, directores y estudiantes. Además, estimuló a que se realicen investigaciones afines y a que distintas empresas puedan realizar estudios similares sobre la misma variable y dimensiones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Chicaiza (2020) llevó a cabo la investigación *La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del distrito de salud Salcedo 05D06 Salcedo*, que tuvo como objetivo indagar el influjo de la comunicación organizacional en el compromiso laboral de los diferentes trabajadores del distrito de salud 05D06 Salcedo en una muestra de 260 empleados. El tipo de estudio fue cualicuantitativo, correlacional, no experimental descriptivo bibliográfico. Para recolectar los datos utilizó la Prueba de comunicación organizacional de Portugal Ferreras (2018), que es usada en personas mayores de edad para tasar el grado de la comunicación organizacional, y la Escala de compromiso organizacional de Montoya (2018), debido a que ayuda a valorar el nivel de compromiso que presenta cada empleado en un organismo. Sus resultados presentaron que pocos de los trabajadores cuentan con una comunicación organizacional adecuada, mientras que la mayoría tiene una comunicación intermedia y baja, por lo que la comunicación en este centro laboral tiende a ser rutinaria y con errores. Por otro lado, el compromiso organizacional se encuentra entre el promedio y bajo, dando como resultado a trabajadores que no tienen apego emocional ni buena identificación con su centro de labores. Es por ello que, en la investigación, se determinó que la comunicación organizacional no necesariamente repercute en el compromiso laboral de los funcionarios del centro de salud de Salcedo.

La investigación se relacionó con el actual estudio porque también valora la variable compromiso organizacional en trabajadores del sector público. Aportó con sus

resultados y la discusión de la variable compromiso organizacional en trabajadores del sector público, que valieron para diferir y debatir los resultados de la presente investigación.

Prieto et al. (2018) realizaron la investigación “Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México”, que tuvo como objetivo generar una pauta para ejecutar el compromiso organizacional en colegios públicos y privados de una ciudad de Chihuahua en una muestra de 618 trabajadores de 174 colegios públicos y privados (29.1 % del sector administrativo y 70.9 % de maestros). El estudio fue de tipo transversal, correlacional y no experimental. Para recopilar los datos, se usó la perspectiva de Meyer y Allen (1991) sobre el compromiso laboral, debido a que ayuda a estudiar las dimensiones compromiso afectivo, normativo y continuo. En cuanto a sus resultados, se evidenció bastante compromiso por los trabajadores en dos de las dimensiones, que son la normativa y la afectiva. Del mismo modo, se demostró que sus variables sociales y demográficas afectan al nivel de compromiso. Se concluyó que los trabajadores de Chihuahua cuentan con un compromiso uniforme, lo cual ha generado más estabilidad entre maestros y directores de los colegios públicos y privados. Esta situación ayuda a fortalecer el rendimiento laboral, puesto que los trabajadores se encuentran establecidos.

El estudio se relacionó con la actual investigación a causa de que también evalúa la variable compromiso organizacional en el profesional docente del sector público. Contribuyó al reciente estudio con sus resultados y la discusión de sus variables compromiso organizacional en colegios públicos y privados de un estado de México, que sirvieron para argumentar y disentir los resultados del presente estudio.

2.1.2. Nacionales

Estrada y Mamani (2020) efectuaron la investigación “Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica”, cuyo objetivo fue establecer la conexión existente entre el compromiso institucional y el desempeño de maestros en los centros educativos de una ciudad del departamento de Madre de Dios en el 2018. La muestra fue de 83 trabajadores, que se obtuvo mediante muestreo probabilístico estratificado. Su investigación fue no experimental, transversal, descriptiva de correlación. Para la recopilación de los datos se empleó el enfoque Meyer y Allen con su instrumento del compromiso organizacional, adaptado por el peruano Oscar Martín Rivera Carrascal; además, se utilizó un instrumento para evaluar el desempeño en los maestros. Los resultados mostraron que existe gran conexión entre las variables compromiso laboral y desempeño en los maestros. El factor de correlación rho de Spearman fue de ,724 con un p-valor menor al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Se concluyó que si los maestros muestran más compromiso laboral, realizan sus actividades con más empeño y a la inversa.

El estudio se relacionó con la actual investigación, pues también valora las variables compromiso organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones básicas del sector público. Aportó al presente estudio con los resultados y la discusión de las variables compromiso laboral y desempeño en maestros de instituciones de educación regular, que sirvieron para argumentar y diferir los resultados del presente estudio.

Fuentes (2018) ejecutó la investigación *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*, que tuvo como objetivo determinar la conexión entre compromiso laboral y el desempeño organizacional en los empleados de una UGEL de

la ciudad de Lima en el año 2018, en una muestra de 60 empleados que trabajan en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El tipo de estudio fue cuantitativo, básico, correlacional, con un diseño no experimental transversal. Para recopilar los datos, los instrumentos para medir fueron llevados a verificación (necesario para aplicarlo) y resistente veracidad para las dos variables. Los resultados presentaron correlaciones estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral ($R_s = ,367$), ambas variables mostraron una relación positiva baja y $p = 0.004 < 0.01$. Sus conclusiones fueron que hay una conexión positiva y con significancia entre las dos variables de la investigación; por ende, el desempeño organizacional se ve afectado por el compromiso laboral.

El estudio se relacionó con la actual investigación, porque también valora las variables compromiso institucional y desempeño laboral en profesionales del sector público. Cooperó a la presente investigación con los resultados y la discusión de las variables compromiso laboral y desempeño organizacional en los empleados de una UGEL de la ciudad de Lima en 2018, que sirvieron para argumentar y diferir los resultados del presente estudio.

2.1.2. locales

Guerra (2020) realizó la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019*. El objetivo principal del estudio fue establecer el vínculo entre las variables mencionadas. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo y el tipo de estudio fue prospectivo y transversal, de nivel correlacional y el método fue no experimental. Se usó la encuesta para poder recopilar los datos, incluyendo criterios de inclusión y exclusión. El cuestionario fue el instrumento elegido para este estudio y el

diseño contaba con 31 preguntas. Los resultados de la investigación precisaron que hay una relación notable entre ambas variables de estudio. Se concluyó que las dimensiones de la primera variable se relacionan de una manera significativa con las demás variables.

El estudio se relaciona con la actual investigación pues valora la variable de desempeño laboral en colaboradores que brindan servicios. Aporta al estudio mencionado con sus observaciones y recomendaciones, que servirán para argumentar y diferir sobre los resultados del reciente estudio.

López (2018) ejecutó la investigación *Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo*. El objetivo primordial fue analizar la existencia de una correlación entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional entre los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Huancayo. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo y el tipo de investigación fue básico, el nivel fue descriptivo y el diseño fue correlacional; la muestra final fue de 186 colaboradores. El instrumento que se usó fue un cuestionario y la técnica fue de la encuesta. Los resultados dieron a conocer que los trabajadores de la entidad pública no cuentan con un compromiso hacia la organización en cuanto a promover vínculos entre compañeros de trabajo y muchas veces son los mismos colaboradores los que no están conformes en su trabajo, pero se ven en la necesidad de mantener su puesto por la falta de empleo que se aprecia en todo el país. De esta manera, este estudio dedujo que no se tiene una buena relación entre las variables mencionadas con anterioridad; solo se llegó a detectar una relación medianamente notable entre las variables y sus propias dimensiones.

El antecedente se relacionó con la actual investigación, puesto que también estudió la variable compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores

públicos que prestan sus servicios. Aportó al estudio mencionado con el alcance de las variables de compromiso organizacional, que enriquecieron a la argumentación y comparación de resultados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Fundamentos desde la teoría de la comunicación

La teoría de la comunicación humana de Paul Watzlawick

Rizo (2011) mencionó que desde los inicios del siglo XX hasta ahora, la teoría de la comunicación se fue estableciendo desde puntos de vista muy distintos, y que desde el enfoque sistémico de la comunicación, Paul Watzlawick se ha convertido en uno de los mejores exponentes sobre el tema, puesto que determinó que la comunicación se puede precisar como un grupo de componentes en interacción que con solo la variación de uno de ellos perjudica la relación de los otros componentes. Asimismo, señaló que Watzlawick, Beavin y Jackson, en su obra *Teoría de la comunicación humana* (1971), tomaron en cuenta los axiomas fundamentales que integran una importante contribución de la Escuela de Palo Alto a la comprensión de la comunicación: el principio de totalidad, el principio de causalidad circular y el principio de regulación.

Arango et al. (2016) destacaron que la teoría de la comunicación humana presenta un enfoque comunicacional que cuenta con soporte tecnológico —la especialidad de la comunicación, la teoría general de sistemas y la antropología— que facilita el fundamento de las teorías de las ciencias sociales y psicológicas. De esta manera, mencionaron que la importancia radica en expandir el margen de observación para aclarar cualquier acontecimiento y entender a fondo la relación entre un acontecimiento y su contexto. Asimismo, señalaron que según Watzlawick et al. (1985), la comunicación humana está relacionada con cinco axiomas que están presentes en la

comunicación, los cuales permiten comprender lo siguiente: (a) siempre se comunica algo, (b) la comunicación siempre cuenta con argumento, (c) toda comunicación es evaluada, (d) la comunicación involucra categorías digitales y analógicas, y (e) la comunicación llega a ser proporcional.

Lo anterior asegura que la comunicación es un medio de interacciones y que la ausencia de determinadas reglas de comunicación puede provocar malentendidos en la interrelación con las personas. Es por ello que es importante mantener un compromiso organizacional, pues esto ayudará a generar cambios adecuados dentro de la organización y con sus equipos de trabajo.

La teoría del comportamiento organizacional

Según Chiavenato (2009a), la comunicación es el cimiento de toda institución, puesto que este factor funciona como un sistema que integra y conecta a todas las personas dentro de la organización. Además, para conseguir metas comunes apoyadas en cada integrante del organismo es vital tratar el tema de la comunicación, puesto que gracias a ella surgen las interrelaciones que generan un vínculo entre los miembros.

Por otro lado, para el correcto funcionamiento de una entidad, la comunicación una vez más se vuelve una parte elemental, debido a que para ejecutar cada función dentro de una empresa es necesario el intercambio de información. Asimismo, la comunicación resulta ser indispensable dentro de una organización porque cumple cuatro funciones: la primera es controlar situaciones de conducta, la segunda es motivar a los individuos que pertenecen a la corporación para un buen desempeño y logro de objetivos, la tercera es expresar emociones y la cuarta es transferir información para tomar decisiones.

Dentro del esquema de la comunicación, se encuentran elementos importantes como el emisor, el receptor, el mensaje, el código y el canal; no obstante, también se hallan las barreras unipersonales, físicas y semiológicas.

La comunicación organizacional es un proceso en el que los integrantes de la entidad intercambian mensajes, que pueden fluir por estructuras formales o informales, de subida o bajada, o finalmente de lado a lado. En ese sentido, existen tres tipos de canales formales de información: el primero es descendente, conocido por ir de un nivel jerárquico superior a uno inferior; el segundo es ascendente, el cual va a la inversa del primero; y el tercero es horizontal, que se da entre colegas de una institución.

Por ende, lo referido anteriormente indica que la comunicación dentro de un organismo es totalmente indispensable para el compromiso organizacional y el desempeño laboral de sus trabajadores, pues gracias a ella se crean conexiones entre cada integrante de la institución haciendo que exista la transmisión de información.

2.2.2. Variable compromiso organizacional

La responsabilidad institucional, según Meyer y Allen (1991), es el apego que los empleados perciben de la organización para la que han trabajado durante mucho tiempo; por eso se quedan y muestran temor de comenzar nuevamente en otro lugar de trabajo, es decir, tienen la necesidad de quedarse allí, e incluso algunos se sienten obligados porque gracias a la misma tuvieron nuevas oportunidades de cambiar.

Chiavenato (2009b) especificó que el compromiso organizacional significa el estudio de personas y grupos que operan dentro de la organización. Se refiere a la influencia de todos en el centro laboral y la influencia que la organización tiene sobre ellos.

Robbins y Judge (2013) infirieron que el compromiso profesional es un augurador de ingresos y satisfacción en la organización. Además, es un área esencial del conocimiento humano para comprender cómo funcionan las organizaciones.

2.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) plantearon un concepto de compromiso organizacional dividido en las categorías de compromiso afectivo, continuo y normativo.

Compromiso afectivo

Es la conexión emotiva que posee el colaborador con la institución. Le preocupa satisfacer las necesidades y expectativas de los empleados (Meyer y Allen, 1991).

Asimismo, Peña et al. (2016, como se citó en Fuentes, 2018) señalaron, en relación con el compromiso afectivo, que es el aprecio hacia la institución en la que laboran, por lo que se identifican con esta al realizar actividades con sentimientos compartidos internamente.

Chiavenato (2009b) mencionó que las emociones crean confianza en las personas y fortalecen la seguridad de empleados y empleadores. Por tal motivo, una relación emocional e identificativa con la organización es necesaria para generar estabilidad. El autor manifiesta los siguientes tipos de confianza:

- Confianza situacional: Se basa en el miedo y funciona solo cuando las consecuencias del retraining, el castigo, son claras.
- Confianza a través de los saberes: Se decreta después de mucho tiempo de análisis cuando una persona es competente para prever y comprender el comportamiento de los demás.
- Seguridad por identidad: Nace del vínculo entre emociones que tienen ambos lados.

Al respecto, Robbins y Judge (2013) describieron que la seguridad del empleado es un tipo de esperanza que puede adquirirse con el tiempo y que le permite construir una conexión emocional más fuerte entre los involucrados.

Compromiso continuo

Meyer y Allen (1991) indicaron sobre el compromiso continuo como el análisis de la situación del empleado cuando se reinicia en un nuevo centro laboral, donde el tiempo que pasa le permite mejorar su desempeño en la organización y acrecentar sus conocimientos, así como los beneficios que ha adquirido a lo largo del tiempo, lo que también confirma que la tasa de desocupación es alta en este estudio y, por lo tanto, la dimensión de continuidad tiende a mantenerse baja.

Chiavenato (2009a) demostró que hoy en día, este tipo de compromiso se ve socavado por cambios paradigmáticos y sociales. Así, el empleado no es percibido como un funcionario sin importancia, sino, al contrario, más bien es como un trabajador que transmite sus talentos y habilidades a la institución. En otras palabras, el compromiso continuado es una manera de apegarse a la organización como si se tratara del personaje paterno, aportando esfuerzos que le permitan permanecer allí siempre y cuando su puesto laboral no corra peligro.

Al respecto, Rivera (2010) indicó que el compromiso permanente está ligado al reconocimiento de los empleados como un conjunto de causas, tanto físicas como psicológicas y económicas, y la capacidad de cambiarse de centro laboral si así lo desean. Es decir, el empleado genera un sentimiento de fidelidad hacia la institución porque ha apostado dinero, años invertidos y sacrificio; por ende, si observan que otras situaciones en el exterior no cumplen con sus metas, se perciben más apegados hacia la organización.

Fuentes (2018) mencionó que el compromiso de los cooperadores en la institución es la apreciación de todo el conocimiento y las destrezas que han adquirido en los puestos que han ocupado; además, aceptan que la institución ha apostado por sus trabajadores a través de talleres de capacitación y especialización; en otras palabras, los empleados determinan permanecer en su centro laboral por que ellos mismo lo deciden así.

Compromiso normativo

El compromiso normativo está ligado al compromiso moral. En otras palabras, el empleado demuestra agradecimiento u obligación porque su centro laboral dio sostén y oportunidad para mejorar en su trabajo, así como permanencia en el lugar que ocupa (Meyer y Allen, 1991).

En esta investigación, la responsabilidad normativa tiene conexión con el compromiso emocional, en el que los empleados se vinculan emocional y permanentemente, y deciden seguir con su deber y continuar en el mismo lugar de trabajo (Barraza y Acosta, 2008).

De acuerdo con Rivera (2010), el compromiso normativo se basa en el acto que las personas llevan a cabo de manera responsablemente moral y voluntaria de acuerdo con las costumbres y emociones relacionadas con la organización de manera recíproca. El hacer caso omiso a ello ocasiona culpabilidad en el trabajador.

2.2.4. Variable desempeño laboral

Chiavenato (2009b) determinó el desempeño como una actividad o trabajo observable entre los empleados para lograr los objetivos que la organización ha establecido de forma grupal.

Palaci (2005) refirió que el desempeño laboral es la puntuación obtenida de la valoración o evaluación del trabajo realizado en un tiempo establecido.

Asimismo, Alles (2005, como se citó en Flores y Pujadas, 2018) mencionó que el examen del empeño o gestión de un individuo es una herramienta de orientación y seguimiento. Entre sus principales propósitos se puede destacar el crecimiento, ya sea en el ámbito profesional o particular, de los trabajadores; del mismo modo, el efectivo uso del personal que trabaja en la empresa para acrecentar los frutos de la organización. Por otro lado, el desempeño organizacional posee una plataforma entre el encargado y los trabajadores de mutuo entendimiento y pertinente comunicación entre cada uno de sus colaboradores, a fin de ver la manera de satisfacer las expectativas para obtener excelentes resultados. Tanto el personal empresario como empleado son escépticos en las evaluaciones de desempeño. En la actualidad, estas evaluaciones se utilizan para decidir aumentar, disminuir el salario o bien para despedir al personal. A veces esto es cierto, pero las implicaciones de las revisiones de desempeño son mucho más ricas y tienen otras consecuencias para las relaciones entre el jefe y el empleado y las relaciones a largo plazo entre la empresa y el empleado.

2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

Nivel de compromiso

El nivel de compromiso es aquel comportamiento profesional en el que el empleado siente las metas de la organización como si fueran propias; de esta manera, el trabajador comienza a sentirse parte de la ejecución de acciones comunes para alcanzar objetivos, demostrando así el compromiso hacia su organización tanto en lo personal como en lo laboral.

Asimismo, se añade que el trabajador es capaz de establecer para sí mismo niveles de desempeño mucho más elevados que del resto, cumpliéndolos efectivamente de tal manera que se favorezca al organismo y al alcance de las metas en común. Es

por ello que los demás integrantes de la institución lo observan como un modelo de seguimiento por su alto rendimiento productivo y su disciplina propia (Alles, 2002).

Huamán y Paniagua (2014) mencionaron que el nivel de compromiso en los docentes se verá reflejado en su identificación hacia la institución educativa en donde laboran; en consecuencia, se sentirán comprometidos a cumplir la misión y visión de esta organización, puesto que es así como trabajarán para generar un perfil de educador involucrado en cuanto al logro de objetivos comunes, así como también en el autoincentivo y la aceptación de tareas complementarias.

Resolución de problemas

La resolución de problemas está enfocada en el talento de crear o dar ideas para solucionar circunstancias complicadas, generando la atención de las necesidades de los trabajadores o clientes. A esto, se le agrega la aptitud que tiene el empleado para desarrollar creativamente soluciones a problemas futuros.

Del mismo modo, la innovación será su mejor aliado al momento de trazar ideas para la resolución de inconvenientes, puesto que lo tradicional se dejará de lado y el diseño de la nueva alternativa será novedosa, incluyendo también a todos los miembros del organismo como parte fundamental de dicha iniciativa (Alles, 2002).

Para Huamán y Paniagua (2014), la resolución de problemas está enfrascada dentro del desempeño organizacional de cada empleado; por lo tanto, los maestros deben resolver los conflictos tanto dentro como fuera de las aulas, las cuales muchas veces se ven reflejadas en el proceder estudiantil, los problemas entre docentes o con los papás de los alumnos, así como también los conflictos que se puedan generar con los directivos.

Así mismo, se ha de considerar que la solución a las dificultades dentro de una organización son parte de la coexistencia diaria, puesto que es sabido que los

contratiempos siempre van a surgir dentro de un conjunto de personas, y estos problemas son versátiles y distintos en cada situación nueva.

Nivel de iniciativa

Para Alles (2002), el nivel de iniciativa es la destreza de proceder dinámicamente y no solo quedarse pensando en el ahora, sino en lo que haya por hacer de aquí a un futuro próximo. Sus niveles de decisión van desde las acciones concretas y pensadas en el pasado hasta las nuevas oportunidades que generan los problemas del ahora. Una de sus grandes características es la elaboración de propuestas de contingencia hacia dificultades venideras, de manera que tengan una visión anticipada.

Por consiguiente, los empleados que cuenten con iniciativa serán capaces de afrontar momentos de dificultad, intentado anticipar circunstancias que logren brotar. Estos trabajadores son muy rápidos y decididos en los contextos de conflicto, con variadas soluciones para enfrentar la crisis, jamás se quedan esperando a ver si el problema se logra resolver solo. Además, suelen debatir las formas tradicionales de trabajo, debido a que sus niveles de iniciativa son muy variados y siempre abordan las vicisitudes al instante.

Según Huamán y Paniagua (2014), es bastante importante reforzar la iniciativa en los docentes, puesto que muchos de ellos han encontrado en su día a día una rutina, en la que el uso de diarios de clase e instrumentos para los alumnos se hacen repetitivos años tras año; sin embargo, otros docentes se encuentran en constante innovación, haciendo que los padres de familia perciban esta situación y muestren preferencia solo hacia una parte de los profesionales.

También, se menciona que la iniciativa es fundamental en los maestros, pues gracias a ello se emprende el camino hacia el alcance de objetivos. Asimismo, un docente con decisión siempre está preparado para asumir responsabilidades en su

institución, planteando acciones originales, adelantándose a situaciones imprevistas y dando origen a oportunidades de los conflictos que se suscitan en la organización.

2.2.6. Definición de términos básicos

Desempeño

Es el comportamiento de la persona evaluada dirigido a conseguir evidentemente las metas trazadas. El punto fundamental del sistema organizacional radica en determinar la productividad de su empleado. Para lograr obtener los objetivos pretendidos, el desempeño establece el método del uso efectivo del personal (Chiavenato, 2007).

Compromiso

Es el afecto que los trabajadores perciben de la organización para la que han trabajado durante muchos años; por eso se quedan y muestran temor de comenzar nuevamente en otro lugar de trabajo (Meyer y Allen, 1991).

Resolución de problemas

La resolución de problemas es el talento de crear o dar ideas para solucionar circunstancias complicadas, actuando de manera creativa e instantánea al momento de desarrollar soluciones a dificultades venideras (Alles, 2002).

Productividad

La organización es el grado significativo más notorio en el conjunto de comportamiento organizacional. Una organización es productiva si cumple con sus objetivos al modificar sus recursos en productos, al menor costo. Es por ello que es indispensable contar con una eficacia y eficiencia para poder llegar a ser productivos (Robbins y Judge, 2013).

Responsabilidad social

La responsabilidad social es el deber de una organización de alcanzar objetivos de gran alcance para el bienestar de la población. Al considerar a la entidad un agente moral, o sea, en el afán por querer el bienestar de la población, debe saber diferenciar entre lo bueno y lo malo (Robbis y Coulter, 2005).

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

Para la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, puesto que para responder preguntas de investigación y evidenciar las hipótesis se empleó la recopilación de datos y para definir normas de conducta en las personas se valió de la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística (Hernández et al., 2014).

Por su propósito o finalidad, el estudio fue de tipo básico, debido a que se inició con un marco teórico y se procuró incrementar los conocimientos científicos sobre el tema abordado (Hernández et al., 2014).

3.2 Método de investigación

Como método general se aplicó el método científico. Según Hernández et al. (2014), la investigación científica comprende una serie de principios y procesos empíricos con la finalidad de originar teorías y nuevos aprendizajes.

Se empleó el método hipotético deductivo como método específico. Según Bernal (2010), la investigación deductiva es un proceso que inicia a partir de la observación para luego continuar con la formulación y contrastación de las diferentes hipótesis para llegar a una conclusión.

3.3. Alcance de la investigación

El alcance o nivel del estudio fue correlacional, que, según Hernández et al. (2014), tiene como propósito comprender la asociación que se encuentre entre dos variables o ideas.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño que se aplicó a la investigación es no experimental, transversal, descriptivo correlacional.

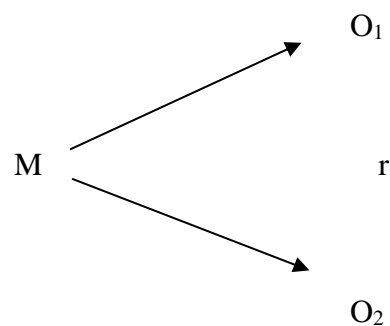
Hernández et al. (2014) señalaron que la investigación no experimental se ejecuta sin la manipulación deliberada las variables. Esto significa que únicamente se contemplan fenómenos en su entorno originario y cada variable se expresa de manera independiente.

El corte de investigación fue transversal, puesto que el propósito fue recolectar información en un tiempo determinado para poder explicar las características de las variables (Hernández et al., 2014).

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional porque primero se describió cada variable y luego se tuvo como finalidad representar el nivel de correlación entre cada una de ellas planteadas con anterioridad (Sánchez et al., 2018).

Esquema:

El diagrama de diseño correlacional, según Sánchez et al. (2018) es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable compromiso organizacional

O2: Observación de la variable desempeño laboral

r: Correlación entre dichas variables

3.5. Población

Según Arias (2012), la población que va a ser tratada es el conjunto de componentes perdurables o definidos con cualidades en común en las cuales recaerán las conclusiones y resultados de la investigación.

La población del estudio estuvo compuesta por 43 docentes nombrados y contratados de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

Criterios de inclusión

En el estudio se incluyeron todos los docentes nombrados y contratados en el año 2023.

Criterios de exclusión

Se exceptuaron a aquellos docentes que no desearon participar de la investigación, como también a aquellos que se encontraron de licencia por motivos familiares, de salud, entre otros.

3.7. Muestra

Según Arias (2012), la muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83). Por tanto, la muestra permitirá realizar conclusiones para toda la población con cierto margen de error.

En la investigación, la muestra fue compuesta por 43 docentes nombrados y contratados de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja. El muestreo fue censal, donde toda la población conformó la muestra.

Tabla 2

Caracterización de la muestra

Nivel	Sexo	Vinculación laboral		Total
		Contratado	Nombrado	
Inicial	Femenino	3	2	5
	Masculino	0	0	0
Primaria	Femenino	1	6	7
	Masculino	0	5	5
Secundaria	Femenino	8	5	13
	Masculino	2	11	13
Total		14	29	43

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo en el estudio fue censal. De acuerdo con Hernández et al. (2014), para realizar un censo se debe abarcar a todos los componentes de la población que se va a investigar.

Asimismo, Arias (2012) mencionó que el censo busca obtener información de la población entera por investigar, lo cual es posible siempre y cuando la población es de accesibilidad completa.

3.9. Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos a la encuesta. Según Bernal (2010), esta técnica de recolección de datos se da mediante interrogantes para recabar la información con el propósito de lograr conceptos derivados de una situación constituida con anterioridad.

3.10. Instrumento de recolección de datos

En la reciente investigación se usaron dos instrumentos por cada variable. Para la variable de compromiso organizacional se usó la Escala compromiso organizacional

de Meyer y Allen de 1997, y para la variable de desempeño laboral se usó la Escala de desempeño laboral de Huamán y Paniagua del año 2014.

Estos dos instrumentos estuvieron conformados el primero por 18 ítems y el segundo por 24 ítems, cada uno con opciones de respuesta en escala de Likert. Según Hernández et al. (2014), la escala de Likert se basa en un grupo de ítems que se presenta en forma de afirmación o juicio, en el que se pide la reacción del encuestado solicitando su respuesta de acuerdo con la escala. A estas escalas se le asigna un número para darle valor y así los ítems obtengan una puntuación.

La primera variable compromiso organizacional contó con un total de 18 ítems y sus alternativas tuvieron la siguiente valoración: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

En cuanto a la segunda variable desempeño laboral contó con un total de 24 ítems y sus alternativas tuvieron la siguiente valoración: Nunca (1), a veces (2), casi siempre (3) y siempre (4).

Ficha técnica del compromiso organizacional

Nombre	:	Escala de compromiso organizacional
Autores	:	Meyer, J. y Allen, C.
Año	:	1997
Objetivo	:	Ejecutar el instrumento para saber el nivel de compromiso organizacional según los docentes de I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.
Dimensiones	:	<i>Compromiso afectivo.</i> Es la conexión emotiva que posee el colaborador hacia la institución (Meyer y Allen, 1991). <i>Compromiso continuo.</i> Es el sentimiento de fidelidad hacia la institución, debido a que se ha apostado dinero, años invertidos y sacrificio (Rivera, 2010).

Compromiso normativo. Está ligado al compromiso moral, puesto que el empleado demuestra agradecimiento u obligación porque su centro laboral dio sostén y oportunidad para mejorar en su trabajo (Meyer y Allen, 1991).

Tiempo	:	10 minutos
Número de ítems	:	18
Administración	:	Individual
Escala	:	Ordinal
Opciones de respuesta:		Tipo Likert
Calificación	:	puntuación directa
Baremo	:	Bajo: 18-35 Medio: 36-72 Alto: 73-90

Validez

Se efectuó mediante el juicio de siete expertos (tres de educación y cuatro de Ciencias de la Comunicación), quienes evaluaron el instrumento a través de 10 indicadores generales. Se aplicó la prueba V de Aiken para su apreciación general, la cual dio como resultado que en los diez indicadores del instrumento, los siete expertos tuvieron un fuerte acuerdo, puesto que el coeficiente de Aiken se ubicó en el intervalo de ,90 a 1,00. Además, los resultados indicaron que el mínimo coeficiente de Aiken ocurre en los indicadores suficiencia (,94) e intencionalidad (,94) y los máximos coeficientes de Aiken se observaron en los indicadores objetividad (1,00), organización (1,00), coherencia (1,00), metodología (1,00) y pertinencia (1,00), por lo que todos los ítems son válidos (ver Anexo 4). En tal sentido, se infirió que Escala de compromiso organizacional es válida con demostración de validez de contenido.

Confiabilidad

Se realizó mediante la aplicación del instrumento a una muestra piloto de 24 sujetos en la I.E. Fe y Alegría N° 71 de Huasquicha. En el proceso estadístico, el coeficiente de congruencia interna alfa de Cronbach alcanzó el valor de ,824 (ver Anexo 4); con sustento en el resultado, se dedujo que la Escala de compromiso organizacional presenta una excelente confiabilidad.

Ficha técnica del desempeño laboral

Nombre	:	Escala de desempeño laboral
Autores	:	Huamán, T. y Paniagua, M.
Año	:	2014
Objetivo	:	Ejecutar el instrumento para saber el nivel de desempeño laboral según los docentes de I.E. Juan Máximo Villar de Juan en el año 2023.
Dimensiones	:	<p><i>Nivel de compromiso.</i> Se refiere al comportamiento profesional en el que el empleado siente las metas de la organización como si fueran propias (Alles, 2002).</p> <p><i>Resolución de problemas.</i> Está enfocada en el talento de crear o dar ideas para solucionar circunstancias complicadas (Alles, 2002).</p> <p><i>Nivel de iniciativa.</i> Es la destreza de proceder dinámicamente y no solo quedarse pensando en el ahora, si no en lo que haya por hacer de aquí a un futuro próximo (Alles, 2002).</p>
Tiempo	:	10 minutos
Número de ítems	:	24
Administración	:	Individual
Escala	:	Ordinal
Opciones de respuesta:		Tipo Likert
Calificación	:	Puntuación directa

Baremo : Bajo: 24-41
Medio: 42-78
Alto: 79-96

Validez

Se efectuó mediante el juicio de siete expertos (tres de educación y cuatro de Ciencias de la Comunicación), quienes evaluaron el instrumento a través de 10 indicadores generales. Se aplicó la prueba V de Aiken para su apreciación general, la cual dio como resultado que en los 10 indicadores del instrumento, los siete expertos tuvieron un fuerte acuerdo, puesto que el coeficiente de Aiken se ubicó en el intervalo de ,90 a 1,00. Además, los resultados indicaron que el mínimo coeficiente de Aiken ocurre en los indicadores claridad (,97), actualidad (,97), suficiencia (,97) e intencionalidad (,97), y los máximos coeficientes de Aiken se observaron en los indicadores objetividad (1,00), organización (1,00), consistencia (1,00), coherencia (1,00), metodología (1,00) y pertinencia (1,00), por lo que todos los ítems son válidos (ver Anexo 4). En tal sentido, se infirió que la Escala de compromiso organizacional es válida con demostración a de validez de contenido.

Confiabilidad

Se realizó mediante la aplicación del instrumento a una muestra piloto de 24 sujetos en la I.E. Fe y Alegría N° 71 de Huasquicha. En el proceso estadístico, el coeficiente de congruencia interna alfa de Cronbach alcanzó el valor de ,924 (ver Anexo 4); con sustento en el resultado, se dedujo que la Escala de compromiso organizacional presenta una excelente confiabilidad.

3.11. Descripción de procedimiento de análisis estadísticos

Los sistemas que se manejaron para la investigación han sido la estadística descriptiva, que se encargó de describir, analizar y caracterizar las variables, y la estadística deductiva para la prueba de hipótesis (Hernández et al., 2014).

Por ello, los pasos por realizar serán los siguientes:

- Primero: Se llevó a cabo una matriz de datos para proceder con el análisis.
- Segundo: Se ejecutaron los datos en el programa SPSS.
- Tercero: Se realizó un análisis de datos por cada variable.
- Cuarto: Se valoró la confiabilidad de los datos tanto como la validez de cada variable.
- Quinto: Se realizó un análisis estadístico para las hipótesis propuestas.
- Sexto: Se hicieron pruebas adicionales.
- Séptimo: Se proyectaron los resultados obtenidos en sus respectivas tablas.

3.12. Aspectos éticos

Para la recolección de datos de la investigación, se solicitó la autorización del director general de la Institución Educativa Juan Máximo Villar de Jauja. Asimismo, antes de iniciar con la recolección de datos en la institución, se entregó el consentimiento informado a cada uno de los docentes encuestados, dándoles a conocer que podían o no ser partícipes del estudio y que no habría ninguna represalia; del mismo modo, se les manifestó que no habría ninguna retribución monetaria por su participación.

Por otro lado, se tuvieron en cuenta los aspectos de confidencialidad, puesto que se trabajó en completo anonimato y con atención particular a cada docente; de este modo, no se cometió el error de encuestar dos veces a la misma persona.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de las variables sociodemográficas

A continuación, se describen los resultados del procesamiento de los datos generales de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

Tabla 3

Resultados de los datos generales los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023

Género del docente	fi	%
Masculino	18	41,86
Femenino	25	58,14
Edad del docente	fi	%
De 33 a 40 años	8	18,60
De 41 a 48 años	14	32,56
De 49 a 56 años	10	23,26
De 57 a 64 años	11	25,58
Estado civil del docente	fi	%
Soltero	11	25,58
Casado	28	65,12
Divorciado	4	9,30
Número de hijos del docente	fi	%
Con 0 o 1 hijos	13	30,23
Con 2 hijos	17	39,54
Con 3 hijos	9	20,93
Con 4 o 5 hijos	4	9,30
Tiempo del docente en la I.E.	fi	%
De 1 a 8 años	21	48,84
De 9 a 15 años	5	11,63
De 16 a 23 años	5	11,63
De 24 a 34 años	12	27,90
Área laboral del docente	fi	%
Nivel inicial	5	11,63
Nivel primaria	12	27,90
Nivel secundaria	26	60,47
Vínculo laboral del docente	fi	%
Nombrado	14	32,56
Contratado	29	67,44

Total	43	100,00
--------------	----	--------

En la Tabla 3, se observa que la mayoría (58,14%) de los docentes encuestados (25) de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja que participan en la investigación, son de género femenino, seguidos del 41,86% (18) que son de género masculino. También se observa que de 43 encuestados, 14 de ellos (32,56%) tienen de 41 a 48 años de edad, seguidos del 25,58% (11), que tienen de 57 a 64 años; el 23,26% (10), que tienen de 49 a 56 años, y el 18,60% (8) de los docentes, que tienen de 33 a 40 años de edad. En relación con el estado civil de los docentes encuestados de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, se observa que el 65,12% (28) son casados, el 25,58% (11) de los encuestados son solteros y solo el 9,30% (4) de los docentes son divorciados. Respecto al número de hijos de los docentes encuestados, se afirma que el 39,54% (17) tiene cero o un hijo, el 30,23% (13) de los docentes tiene dos hijos, el 20,93% (9) de los encuestados tiene tres hijos y solo el 9,30% (4) tiene de cuatro a cinco hijos. Sobre el tiempo de cada docente en la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja se observa que el 48,84% (21) tiene de uno a ocho años en la institución, el 27,90% de los docentes encuestados tienen de 24 a 34 años en la institución, el 11,63% (5) tienen de nueve a 15 años en la institución y otro 11,63% (5) tienen de 16 a 23 años en la institución. Con relación al área laboral de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja se afirma que la mayoría (60,47%) son del nivel secundaria (26), seguidos del 27,90% (12) que son del nivel primaria y el 11,63% (5) que son del nivel inicial. Por último, con relación al vínculo laboral de los docentes, la mayoría (67,44%) son contratados (29) y el 32,56% (14) de los docentes encuestados son nombrados.

4.2. Descripción de las variables

4.2.1. Resultados del compromiso organizacional de los docentes

Los resultados del estudio de la prueba acerca del compromiso organizacional aplicada a los 43 docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023 se muestran en la Tabla 4.

Tabla 4

Estadígrafos del compromiso organizacional de los docentes

Estadígrafos	Valor
Media	60,79
Desviación estándar (s)	9,76
Coefficiente de variabilidad	16,06%
Asimetría (As)	0,061
Curtosis (Cu)	-0,042

Interpretación: Se analiza en la Tabla 4 que el promedio de los puntajes de la prueba de sobre compromiso organizacional de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja es de 60,79 puntos en una escala de 18 a 90 puntos, teniendo una dispersión baja de los puntajes (9,76) y una variabilidad del 16,06%. Esto indica que existe homogeneidad de los puntajes, debido a que el coeficiente de variabilidad no supera el 33,33%. Con respecto a la tendencia de la distribución de las puntuaciones, se observa que los datos presentan un sesgo positivo (As=,061) del puntaje promedio (60,79) y corresponde a una distribución platicúrtica (Cu=-,042), debido a que la curtosis es menor a ,263, lo cual muestra que hay una alta disociación de los puntajes alrededor de la media.

Figura 1

Distribución de los puntajes de los docentes sobre compromiso organizacional

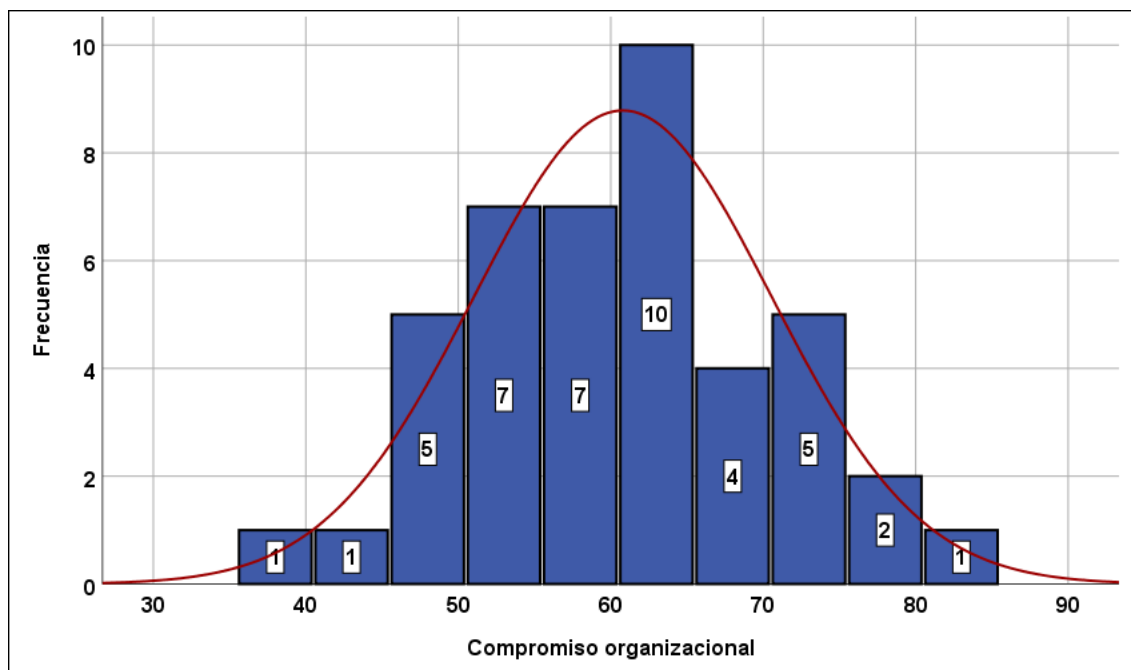


Tabla 5

Niveles del compromiso organizacional de los docentes

Niveles	Baremo	fi	%
Bajo	18-35	0	0,00
Medio	36-72	37	86,05
Alto	73-90	6	13,95
Total		43	100,00

Interpretación: En la Tabla 5 se afirma que de los 43 docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja que participan en la investigación, la mayoría (37), que representa el 86,05%, tienen un nivel medio de compromiso organizacional y solo el 13,95% (6) tienen un nivel alto de compromiso organizacional.

Figura 2

Niveles del compromiso organizacional de los docentes

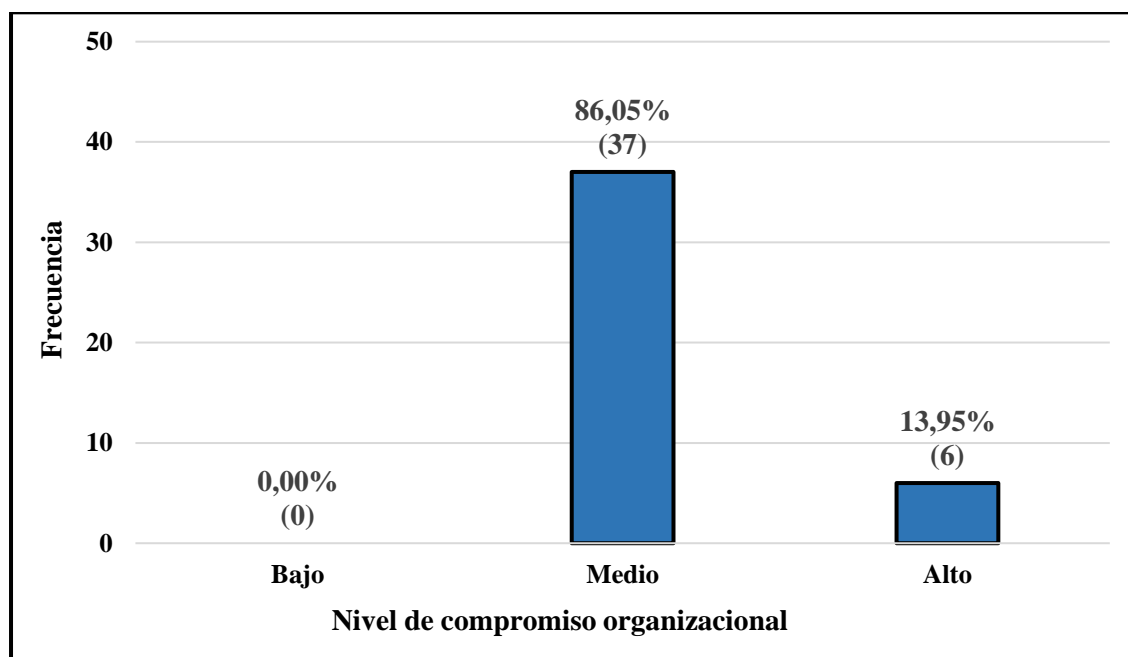


Tabla 6

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional de los docentes

Niveles	Dimensiones del compromiso organizacional					
	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	Fi	%	fi	%	Fi	%
Bajo	0	0,00	5	11,63	2	4,65
Medio	36	83,72	33	76,74	27	62,79
Alto	7	16,28	5	11,63	14	32,56
Total	43	100,00	43	100,00	43	100,00

Interpretación: En la Tabla 6 se analiza que de las tres dimensiones del compromiso organizacional de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, la mayoría tiene un nivel medio: compromiso afectivo el 83,72% (36), compromiso de continuidad el 76,74% (33) y compromiso normativo el 62,79% (27); tienen un nivel alto: compromiso afectivo el 16,28% (7), compromiso de continuidad el 11,63% (5) y compromiso normativo el 32,56% (14). También se observa que un

porcentaje menor pero significativo de los docentes encuestados presenta un nivel bajo: compromiso continuo el 11,63% (5) y compromiso normativo el 4,65% (2).

Figura 3

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional de los docentes

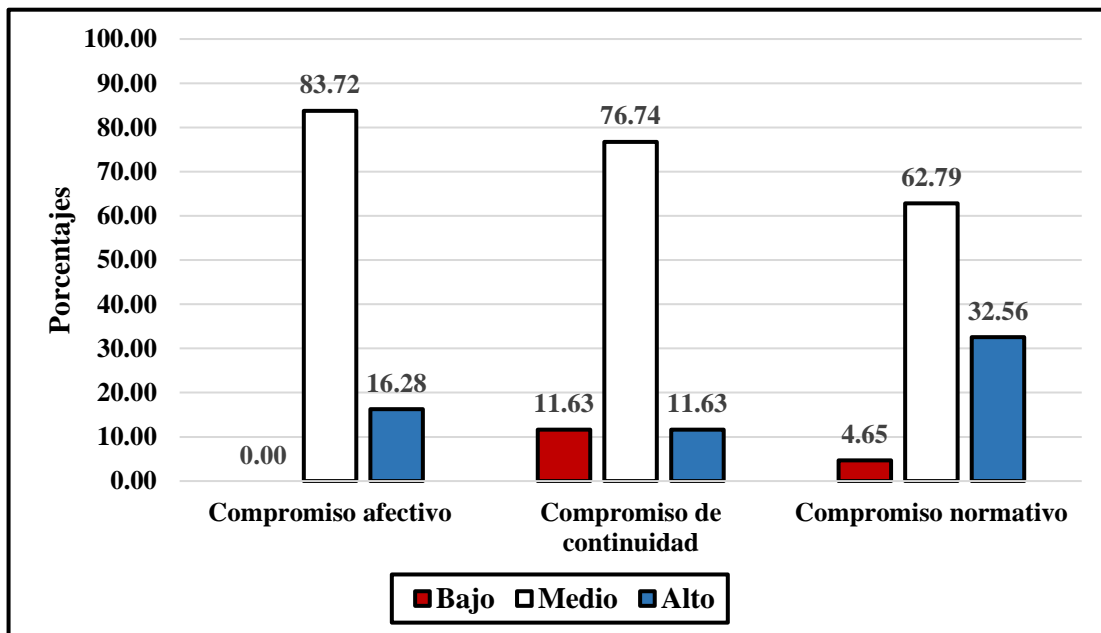


Tabla 7

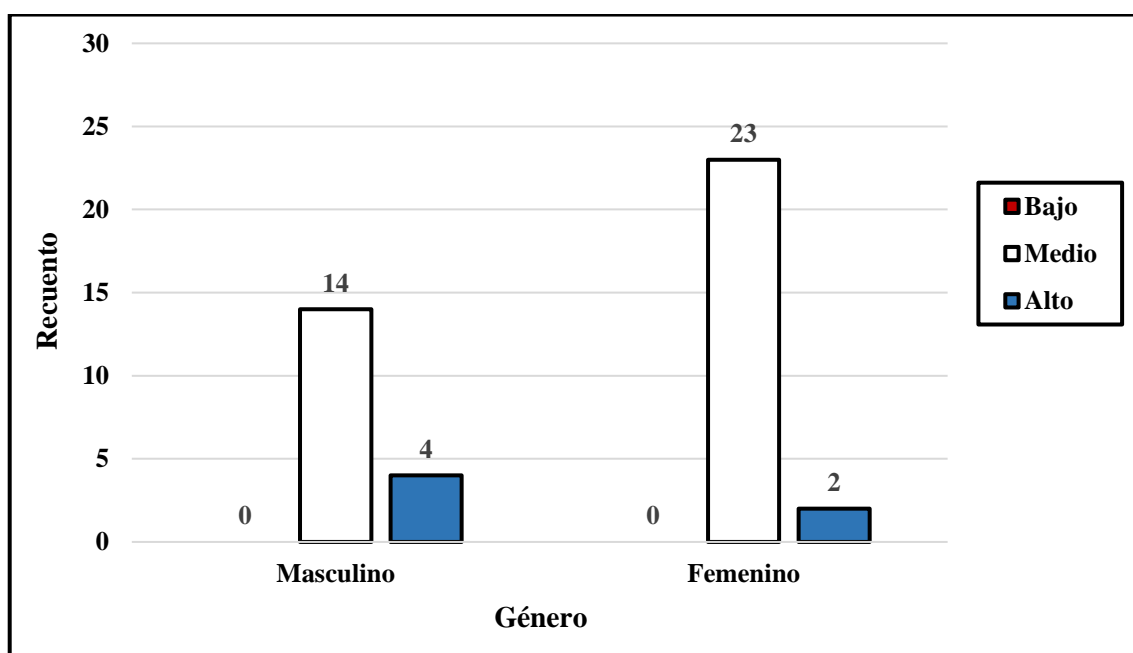
Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según el género de los docentes

Niveles	Sexo			
	Masculino		Femenino	
	fí	%	fí	%
Bajo	0	0,00	0	0,00
Medio	14	77,78	23	92,00
Alto	4	22,22	2	8,00
Total	18	100,00	25	100,00

Interpretación: En la Tabla 7 se analiza que en el grupo de los docentes de género masculino, la mayoría 77,78% (14) tiene un nivel medio de compromiso organizacional y algunos (22,22%) de los docentes masculinos (4) presenta un nivel alto. También se analiza que del grupo de docentes del género femenino, un mayor porcentaje (92,00%) (23) presenta un nivel medio de compromiso organizacional, y solo el 8,00% (2) posee un nivel alto de compromiso organizacional.

Figura 4

Niveles de conocimiento del compromiso organizacional según el género de los docentes

**Tabla 8**

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según la edad de los docentes

Niveles	Edad							
	De 33 a 40 años		De 41 a 48 años		De 49 a 56 años		De 57 a 64 años	
	Fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Medio	8	100,00	11	78,57	9	90,00	9	81,82
Alto	0	0,00	3	21,43	1	10,00	2	18,18
Total	8	100,00	14	100,00	10	100,00	11	100,00

Interpretación: De la Tabla 8 se aprecia que en los cuatro grupos de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja agrupados según edad, la mayoría tiene un nivel medio de compromiso organizacional: de 33 a 40 años el 100% (8); de 41 a 48 años el 78,57% (11); de 49 a 56 años el 90,00% (9) y de 57 a 64 años el 81,82% (9). También se observa que en tres grupos de los docentes encuestados según edad, un pequeño porcentaje significativo cuenta con un nivel alto de compromiso

organizacional: de 41 a 48 años el 21,43% (3); de 49 a 56 años el 10,00% (1) y de 57 a 64 años el 18,18% (2).

Figura 5

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según la edad de los docentes

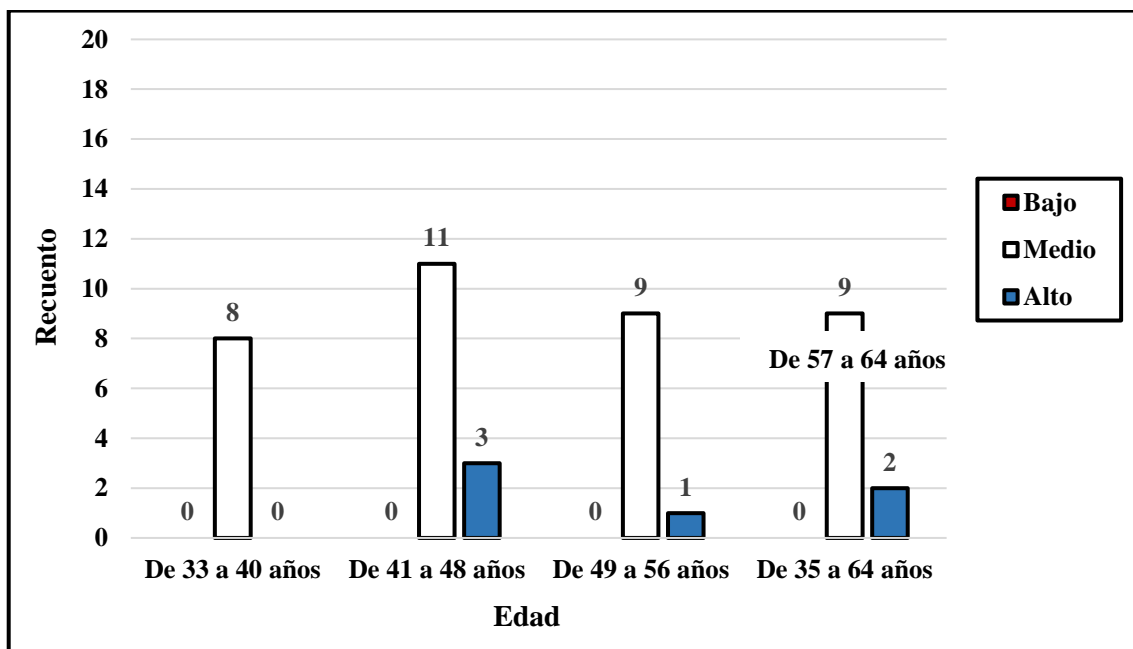


Tabla 9

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según el estado civil de los docentes

Niveles	Estado Civil					
	Soltero		Casado		Divorciado	
	Fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Medio	7	63,64	26	92,86	4	100,00
Alto	4	36,36	2	7,14	0	0,00
Total	11	100,00	28	100,00	4	100,00

Interpretación: De la Tabla 9 se aprecia que en los tres grupos de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja agrupados según su estado civil, la mayoría tiene un nivel medio de compromiso organizacional: soltero el 63,64% (7), casado el 92,86% (26) y divorciado el 100,00% (4). Por otro lado, en solo dos grupos de docentes ordenados según su estado civil se observa un nivel alto de compromiso organizacional: soltero el 36,36% (4) y casado el 7,14% (2).

Figura 6

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según el estado civil de los docentes

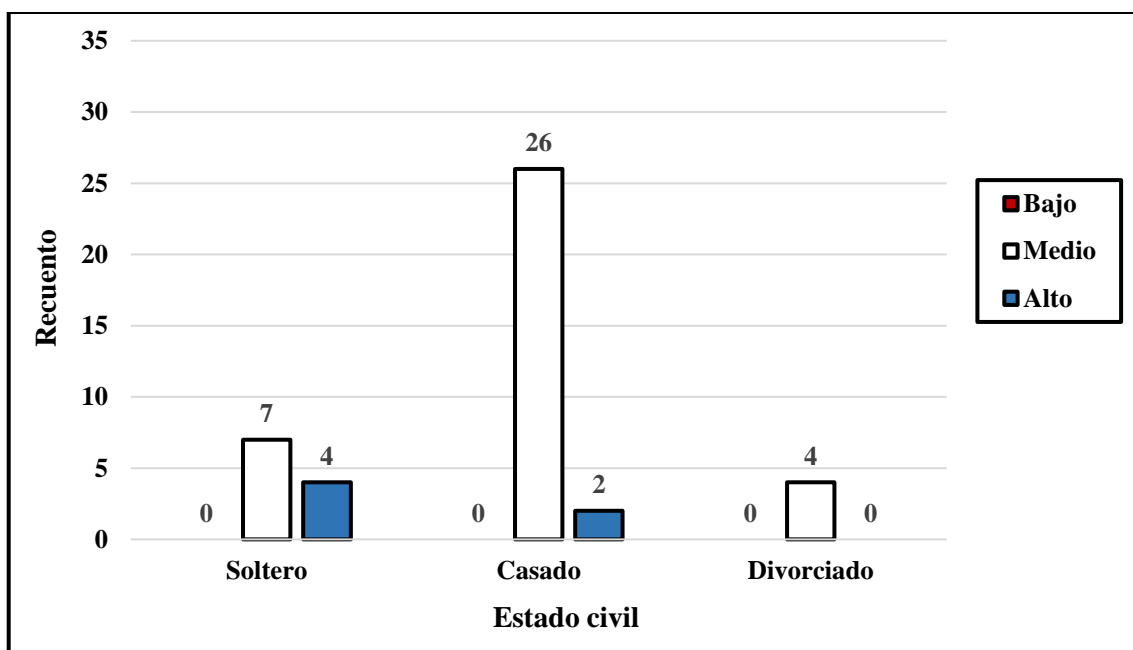


Tabla 10

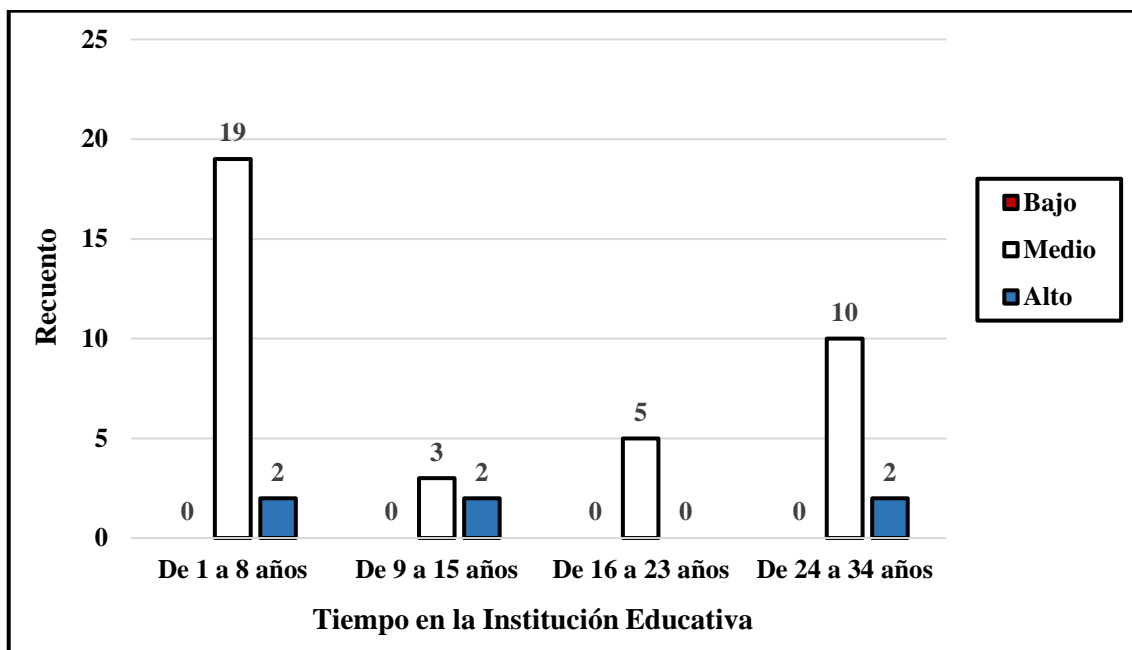
Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional de los docentes según su tiempo en la institución educativa

Niveles	Tiempo en la institución educativa							
	De 1 a 8 años		De 9 a 15 años		De 16 a 23 años		De 24 a 34 años	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Medio	19	90,48	3	60,00	5	100,00	10	83,33
Alto	2	9,52	2	40,00	0	0,00	2	16,67
Total	21	100,00	5	100,00	5	100,00	12	100,00

Interpretación: De la Tabla 10 se asevera que en los cuatro grupos de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja agrupados según su tiempo de permanencia en su centro laboral, la mayoría tiene un nivel medio de compromiso organizacional: de uno a ocho años el 90,48% (19); de nueve a 15 años el 60,00% (3); de 16 a 23 años el 100,00% (5) y de 24 a 34 años el 83,33% (10). También se observa que solo en tres grupos de los docentes encuestados según su tiempo en la institución cuentan con un nivel alto de compromiso organizacional: de uno a ocho años el 9,52% (2); de nueve a 15 años el 40,00% (2) y de 24 a 34 años el 16,67% (2).

Figura 7

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional de los docentes según su tiempo en la institución educativa

**Tabla 11**

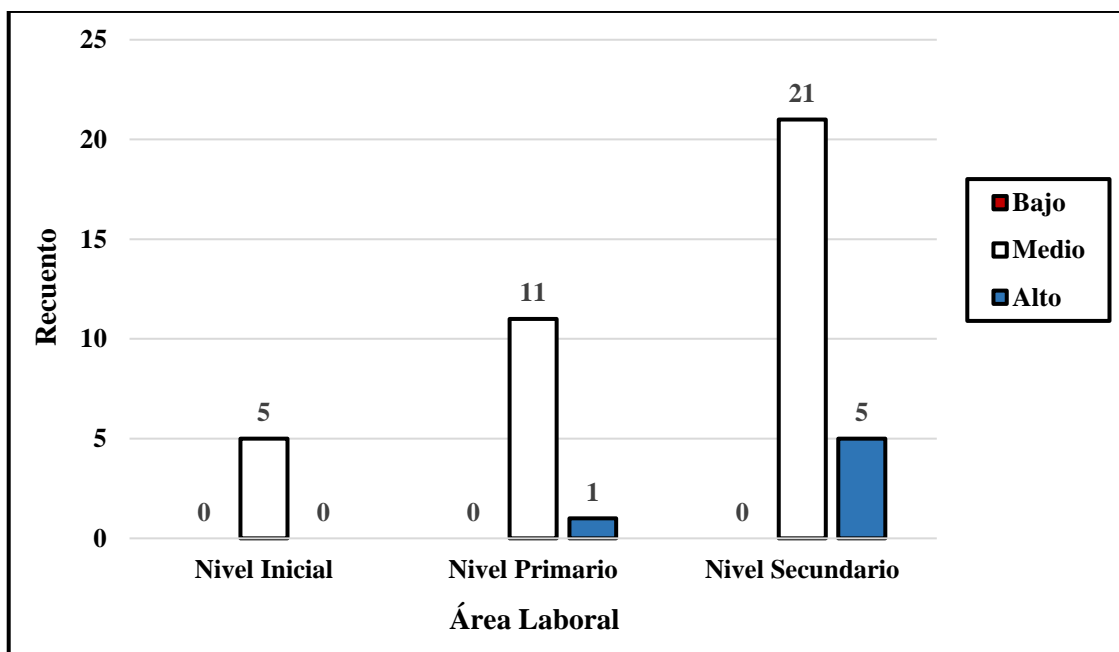
Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según el área laboral de los docentes

Niveles	Área laboral					
	Nivel inicial		Nivel primario		Nivel secundario	
	Fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Medio	5	100,00	11	91,67	21	80,77
Alto	0	0,00	1	8,33	5	19,23
Total	5	100,00	12	100,00	26	100,00

Interpretación: De la Tabla 11 se aprecia que en los tres grupos de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja ordenados según el área laboral, la mayoría muestra un nivel medio de compromiso organizacional: nivel inicial el 100,00% (5), nivel primario el 91,67% (11) y nivel secundario el 80,77% (21). También se analiza que en dos grupos de los maestros encuestados según el área laboral, presentan un nivel alto de compromiso organizacional: nivel primario el 8,33% (1) y nivel secundario el 19,23% (5).

Figura 8

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según el área laboral de los docentes

**Tabla 12**

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según vínculo laboral de los docentes

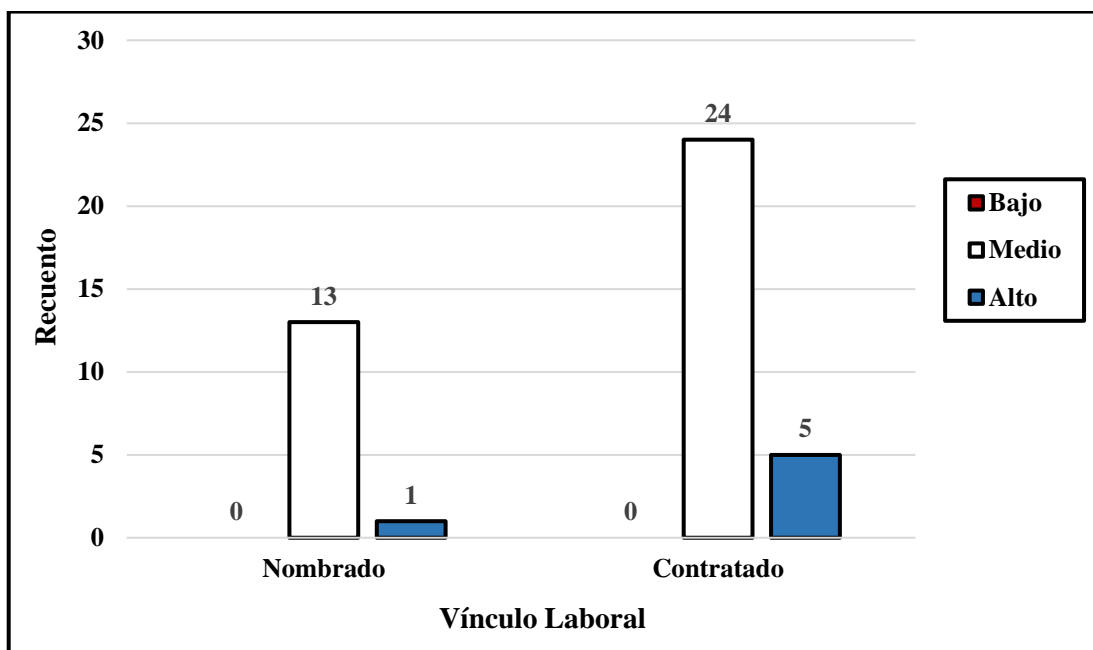
Niveles	Vínculo laboral			
	Nombrado		Contratado	
	fi	%	Fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00
Medio	13	92,86	24	82,76
Alto	1	7,14	5	17,24
Total	14	100,00	29	100,00

Interpretación: En la Tabla 12 se aprecia que en los dos grupos de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja agrupados según el vínculo laboral, la mayoría tiene un nivel medio de compromiso organizacional: nombrado el 92,86% (13) y contratado el 82,76% (24). También se observa que en los dos grupos, un porcentaje

menor pero significativo presenta un nivel alto de compromiso organizacional: nombrado el 7,14% (1) y contratado el 17,24% (5).

Figura 9

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional según vínculo laboral de los docentes



4.2.2. Resultados del desempeño laboral de los docentes

Los resultados de la aplicación de la prueba a los 43 docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja sobre desempeño laboral (ver Tabla 13) se muestran a continuación.

Tabla 13

Estadísticos del desempeño laboral de los docentes

Estadísticos	Valor
Media	75,70
Desviación estándar (s)	9,86
Coefficiente de variabilidad	13,03%
Asimetría (As)	-0,244
Curtosis (Cu)	0,133

Interpretación: De la Tabla 13 se analiza que el promedio de la puntuación de la prueba de desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo

Villar de Jauja es de 75,70 puntos en un rango de 24 a 96 puntos, por tanto existe una disociación minoritaria de los puntajes (9,86) y una variabilidad del 13,03% debido a que el coeficiente de variabilidad no supera el 33,33%; en consecuencia, existe homogeneidad de la puntuación. En relación con la tendencia de la distribución de las puntuaciones, se observa que los datos presentan un sesgo hacia la izquierda ($As=-,244$) del puntaje promedio (75,70) y corresponde a una distribución platicúrtica ($Cu=,133$), lo que señala que hay una alta dispersión de los puntajes alrededor de la media debido a que la curtosis es menor a ,263.

Figura 10

Distribución de los puntajes de los docentes sobre desempeño laboral

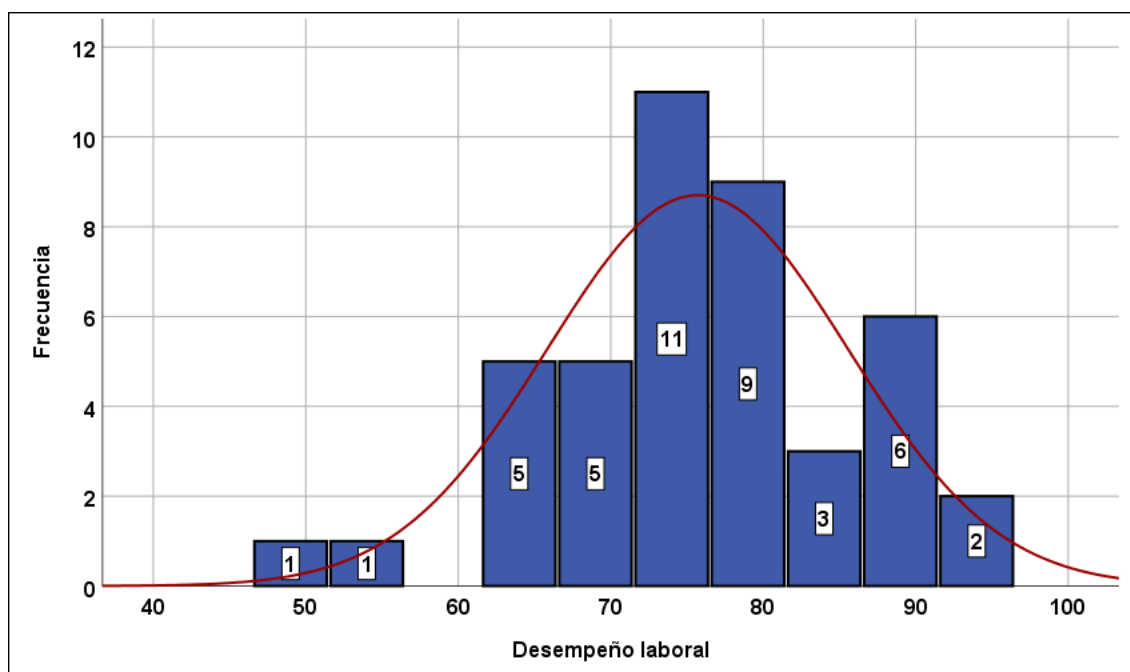


Tabla 14

Niveles del desempeño laboral de los docentes

Niveles	Baremo	fi	%
Bajo	24-41	0	0,00
Medio	42-78	26	60,47
Alto	79-96	17	39,53
Total		43	100,00

Interpretación: En la Tabla 14 se analiza que de los 43 docentes encuestados de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja que participan en la investigación, la mayoría (60,47%) (26) tienen un nivel medio de desempeño laboral y el 39,53% (17) cuentan con un nivel alto de desempeño laboral.

Figura 11

Niveles del desempeño laboral de los docentes

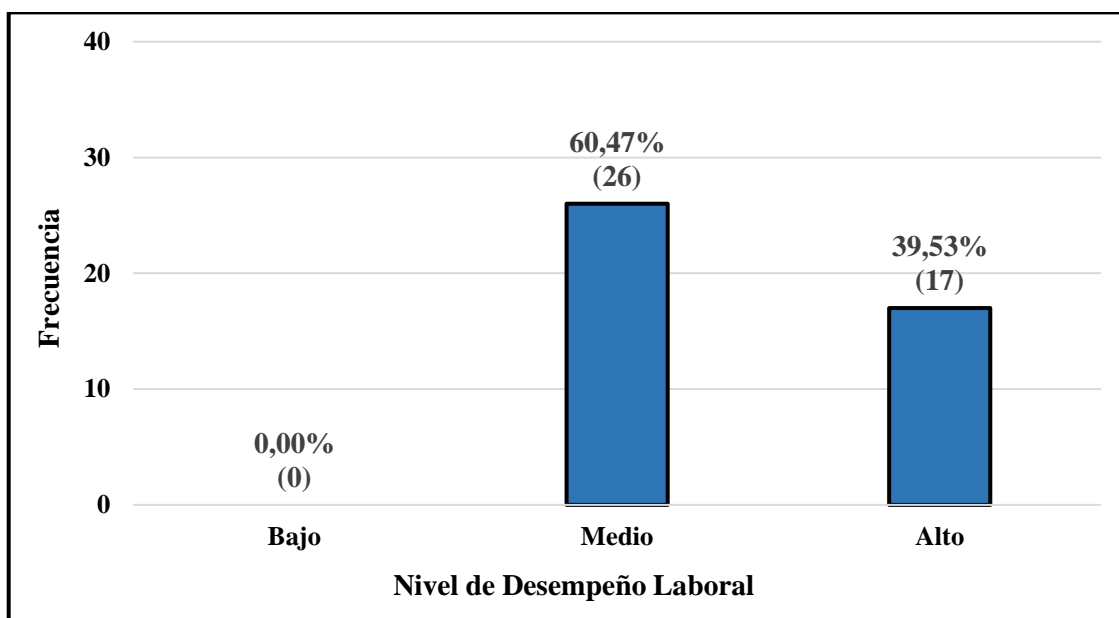


Tabla 15

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes

Niveles	Dimensiones del desempeño laboral					
	Nivel de compromiso		Resolución de problemas comerciales		Nivel de iniciativa	
	fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Medio	18	41,86	26	60,47	24	55,81
Alto	25	58,14	17	39,53	19	44,19
Total	43	100,00	43	100,00	43	100,00

Interpretación: En la Tabla 15 se observa que en dos dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, la

mayoría presenta un nivel medio: resolución de problemas comerciales el 60,47% (26) y nivel de iniciativa el 55,81% (24), mientras que en el nivel de compromiso la mayoría 58,14% (25) tiene un nivel alto. Además, se observa que dos grupos de los maestros encuestados cuentan con un nivel alto: resolución de problemas comerciales el 39,53% (17) y nivel de iniciativa el 44,19% (19).

Figura 12

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes

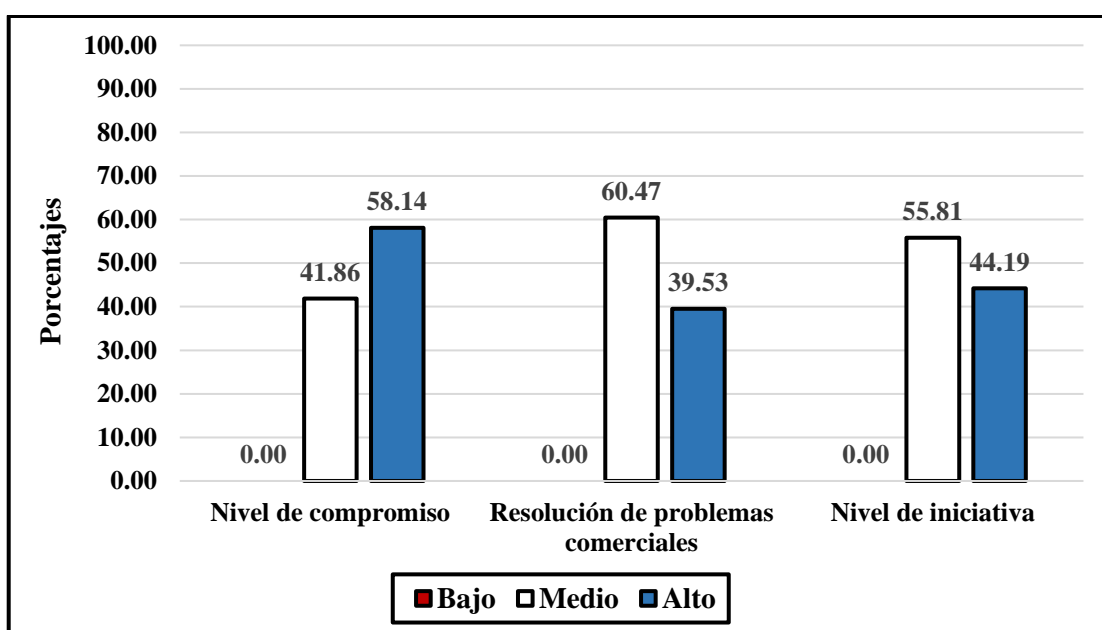


Tabla 16

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el género de los docentes

Niveles	Sexo			
	Masculino		Femenino	
	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00
Medio	11	61,11	15	60,00
Alto	7	38,89	10	40,00
Total	18	100,00	25	100,00

Interpretación: En la Tabla 16 se analiza que en el conjunto de los docentes de género masculino, la mayoría 61,11% (11) presenta un nivel medio de desempeño

laboral y solo el 38,89% de los maestros masculinos (7) presenta un nivel alto. También se observa que del grupo de docentes del género femenino, un mayor porcentaje 60,00% (15) presenta un nivel medio de desempeño laboral, y el 40,00% (10) cuenta con un nivel alto de desempeño laboral.

Figura 13

Niveles de conocimiento del desempeño laboral según el género de los docentes

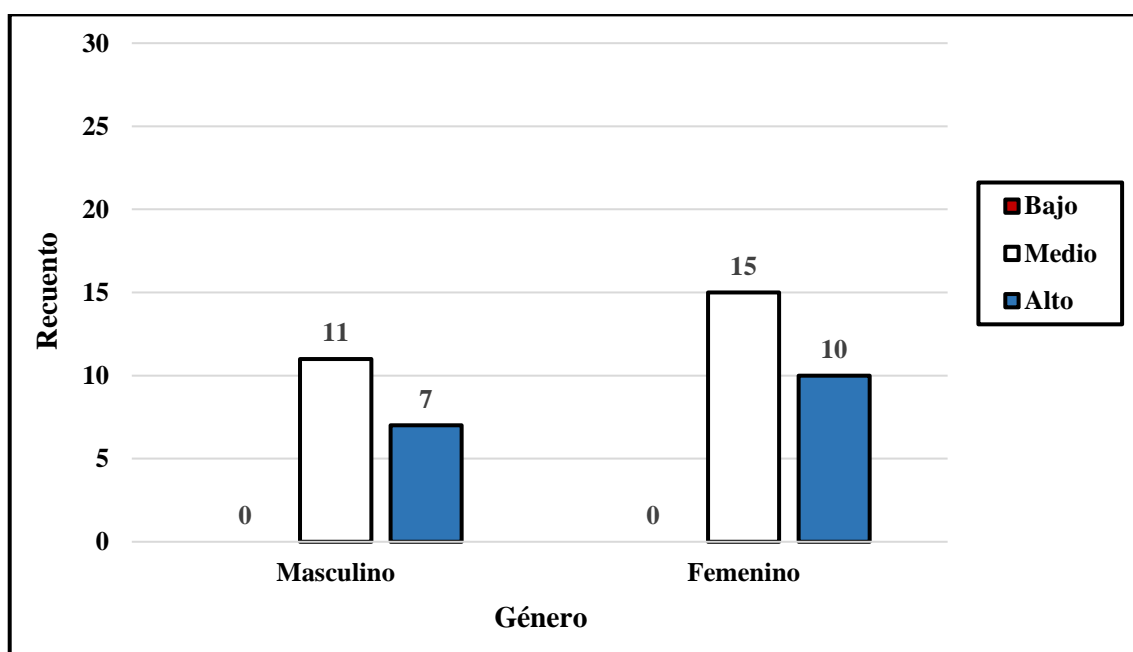


Tabla 17

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según la edad de los docentes

Niveles	Edad							
	De 33 a 40 años		De 41 a 48 años		De 49 a 56 años		De 57 a 64 años	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Medio	6	75,00	7	50,00	8	80,00	5	45,45
Alto	2	25,00	7	50,00	2	20,00	6	54,55
Total	8	100,00	14	100,00	10	100,00	11	100,00

Interpretación: En la Tabla 17 se aprecia que en los cuatro grupos de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja agrupados según edad, la

mayoría tiene un nivel medio de desempeño laboral: de 33 a 40 años el 75,00% (6); de 41 a 48 años el 50,00% (7); de 49 a 56 años el 80,00% (8) y de 57 a 64 años el 45,45% (5). También se observa que en los cuatro grupos de los docentes encuestados según edad, presentan en menor porcentaje un nivel alto de desempeño laboral: de 33 a 40 años el 25,00% (2); de 41 a 48 años el 50,00% (7); de 49 a 56 años el 20,00% (2) y de 57 a 64 años el 54,55% (6).

Figura 14

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según la edad de los docentes

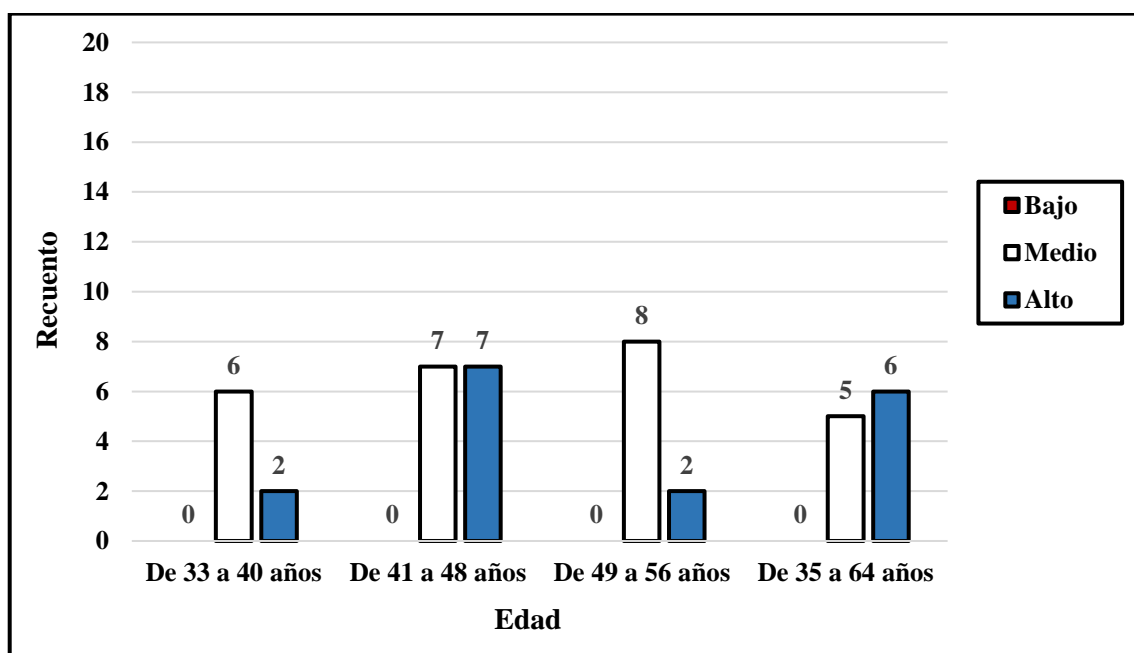


Tabla 18

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el estado civil de los docentes

Niveles	Estado Civil					
	Soltero		Casado		Divorciado	
	Fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Medio	6	54,55	16	57,14	4	100,00
Alto	5	45,45	12	42,86	0	0,00
Total	11	100,00	28	100,00	4	100,00

Interpretación: De la Tabla 18 se analiza que en los tres conjuntos de maestros de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja agrupados según su estado civil, la mayoría tiene un nivel medio de desempeño laboral: soltero el 54,55% (6), casado el 57,14% (16) y divorciado el 100,00% (4). Por otro lado, solo dos grupos de docentes ordenados según su estado civil presentan un nivel alto de desempeño profesional: soltero el 45,45% (5) y casado el 42,86% (12).

Figura 15

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el estado civil de los docentes

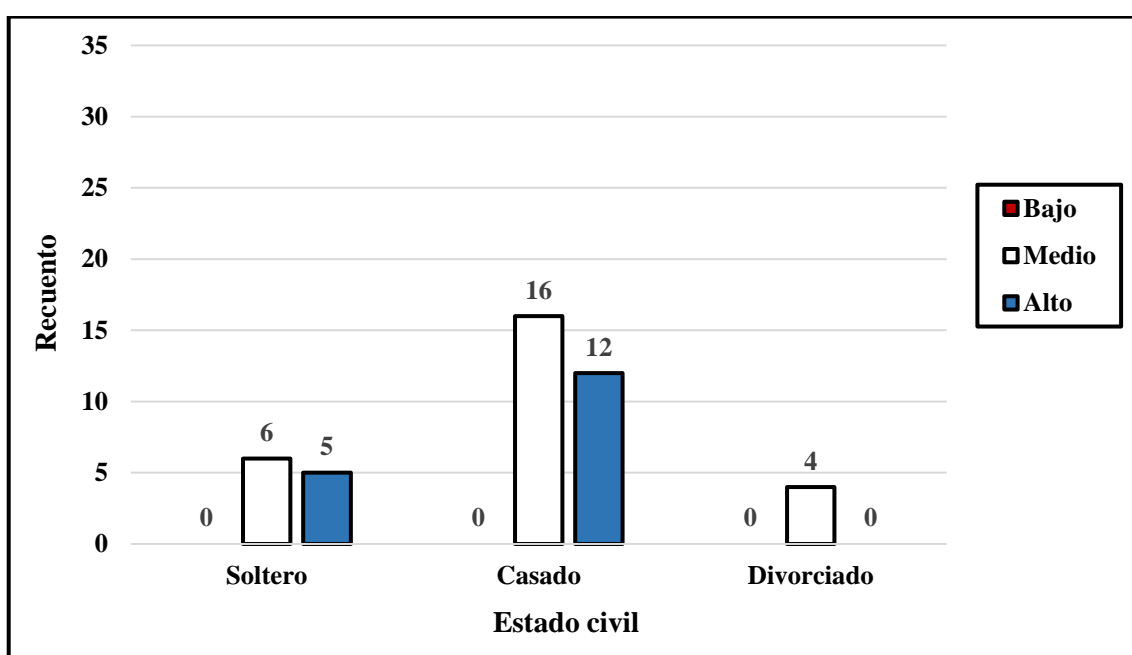


Tabla 19

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes según su tiempo en la institución educativa

Niveles	Tiempo en la institución educativa							
	De 1 a 8 años		De 9 a 15 años		De 16 a 23 años		De 24 a 34 años	
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Medio	14	66,67	2	40,00	3	60,00	7	58,33
Alto	7	33,33	3	60,00	2	40,00	5	41,67
Total	21	100,00	5	100,00	5	100,00	12	100,00

Interpretación: De la Tabla 19 se afirma que en tres grupos de los maestros encuestados de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja agrupados según su tiempo en la institución educativa, la mayoría tiene un nivel medio de desempeño laboral: de uno a ocho años el 66,67% (14); de 16 a 23 años el 60,00% (3) y de 24 a 34 años el 53,33% (7). También se observa que solo en tres grupos de los docentes agrupados según su tiempo en la institución, presentan un nivel alto de desempeño profesional: de uno a ocho años el 33,33% (7); de 16 a 23 años el 40,00% (2) y de 24 a 34 años el 41,67% (5).

Figura 16

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes según su tiempo en la institución educativa

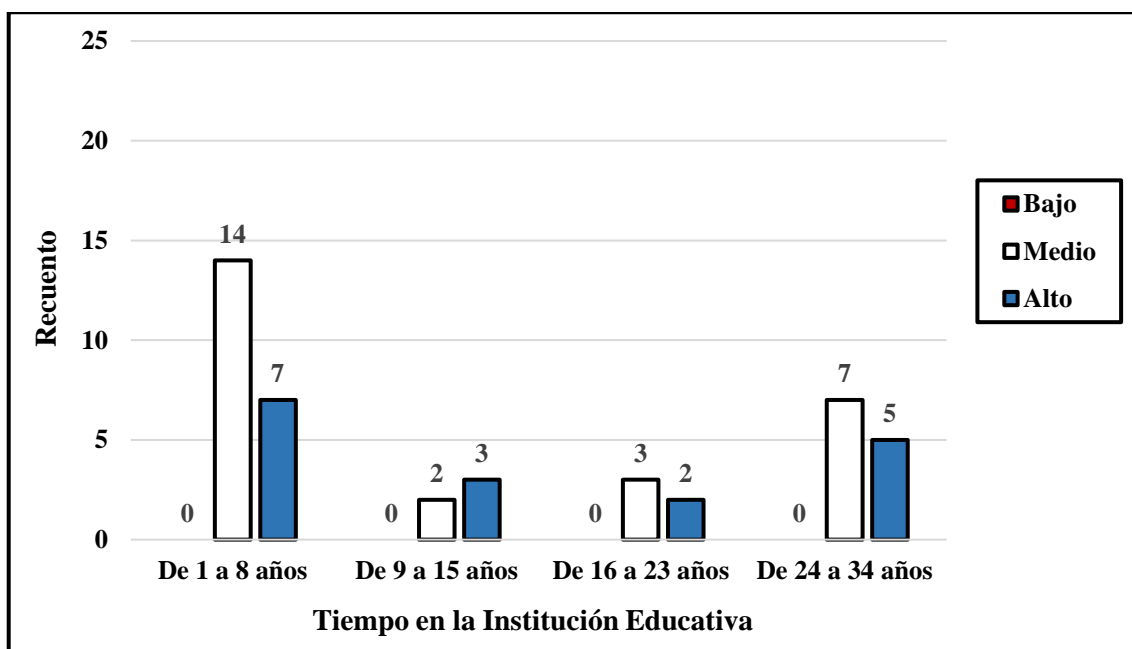


Tabla 20

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el área laboral de los docentes

Niveles	Área laboral					
	Nivel inicial		Nivel primario		Nivel secundario	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Medio	2	40,00	7	58,33	17	65,38
Alto	3	60,00	5	41,67	9	34,62
Total	5	100,00	12	100,00	26	100,00

Interpretación: De la Tabla 20 se afirma que en dos grupos de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja ordenados según el área laboral, la mayoría presenta un nivel medio de desempeño laboral: nivel primario el 58,33% (7) y nivel secundario el 65,38% (17). También se analiza que dos grupos de los maestros encuestados según el área laboral tienen un nivel alto de desempeño profesional: nivel primario el 41,67% (5) y nivel secundario el 34,62% (9).

Figura 17

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el área laboral de los docentes

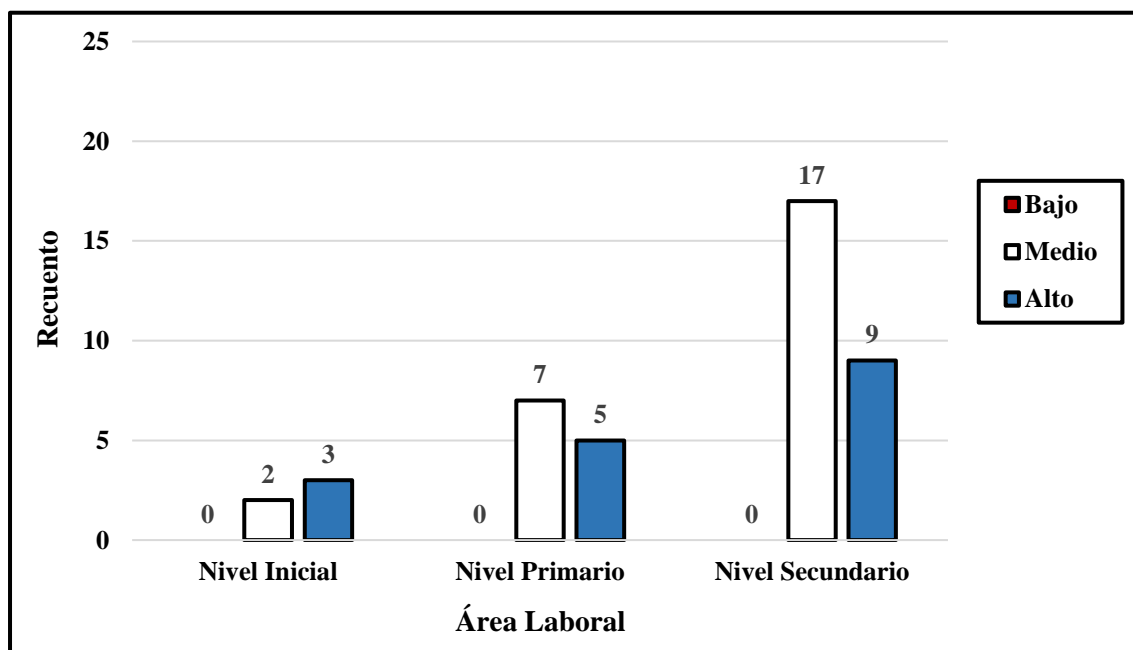


Tabla 21

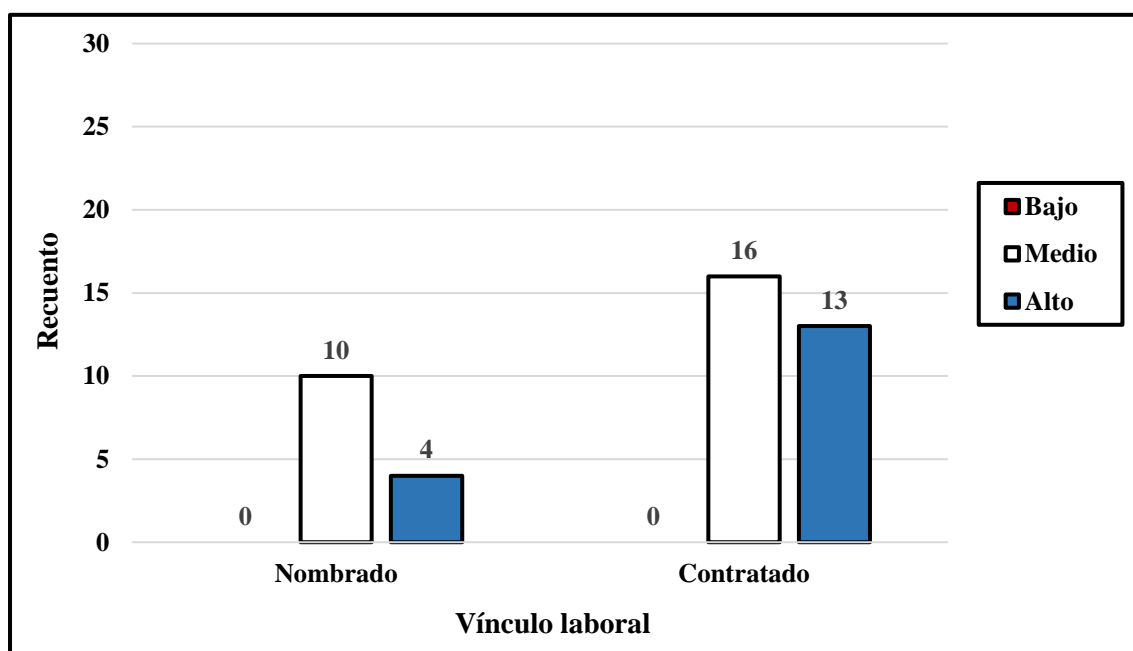
Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el vínculo laboral de los docentes

Niveles	Vínculo laboral			
	Nombrado		Contratado	
	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,00	0	0,00
Medio	10	71,43	16	55,17
Alto	4	28,57	13	44,83
Total	14	100,00	29	100,00

Interpretación: Observando la Tabla 21, se afirma que en los dos grupos de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja agrupados según el vínculo laboral, la mayoría tiene un nivel medio de desempeño laboral: nombrado el 71,43% (10) y contratado el 55,17% (16). También se observa que en los dos grupos, un porcentaje menor presenta un nivel alto de desempeño profesional: nombrado el 28,57% (4) y contratado el 44,83% (13).

Figura 18

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral según el vínculo laboral de los docentes



4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk ($n \leq 50$) de las variables

Para establecer la prueba de correlación por emplear, es provechoso ejecutar la prueba de regularidad de las dos variables por medio de la prueba de Shapiro-Wilk, puesto que la muestra es menor de 50.

Planteamiento de las hipótesis nula (H_0) y alterna (H_1)

H₀: La distribución de la variable procede de una distribución normal (p-valor > 5%)

H₁: La distribución de la variable no procede de una distribución normal. (p-valor \leq 5%)

Para una muestra de 43 maestros de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, se encuentran los valores respectivos con el SPSS versión 27, tal como se aprecia en la Tabla 22.

Tabla 22

Prueba de normalidad de las variables

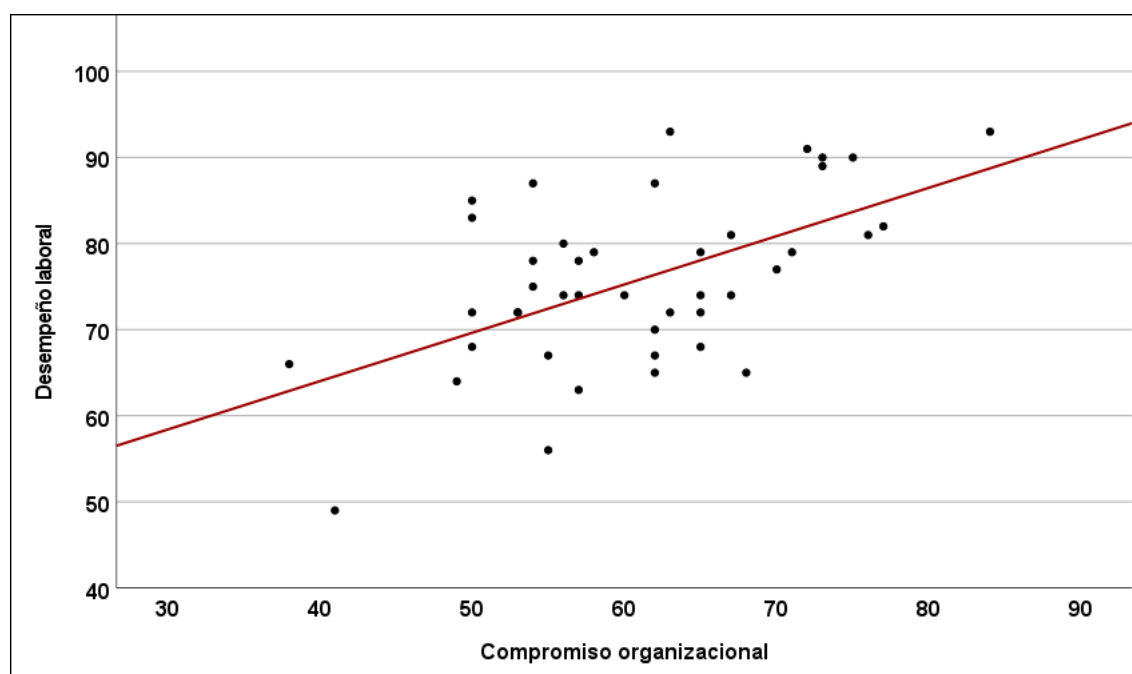
	Shapiro-Wilk			Conclusión
	Estadístico	gl	Sig.	
Compromiso organizacional	0,986	43	0,879	Es normal
Desempeño laboral	0,976	43	0,503	Es normal

De la Tabla 22, se estima que el nivel de alcance asintótico bilateral obtenido en las variables compromiso organizacional (,879) y desempeño laboral (,503) son ascendientes al nivel de significación ($\alpha = 5\% = ,050$); entonces se acepta la hipótesis nula (H_0). En otras palabras, se asevera que las variables sí proceden de una distribución normal. De estos resultados se determina que se tiene que utilizar una prueba paramétrica como r de Pearson.

Tabla 23*Correlación de los puntajes de las variables*

		Desempeño laboral
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0,557
	Sig. (bilateral)	<0,000
	N	47

En la Tabla 23 se observa el coeficiente de correlación ($r=,557$) y el p-valor= $,000$, por lo cual se puede confirmar que entre la puntuación de las variables hay una correlación positiva significativa, para $\alpha=,05$.

Figura 19*Diagrama de dispersión de compromiso organizacional y desempeño laboral***Tabla 24***Correlación de los puntajes de compromiso organizacional y las dimensiones del desempeño laboral*

Dimensiones de desempeño laboral		Compromiso organizacional
		rho de Spearman
Nivel de compromiso	Coef. de correlación	0,506

	Sig. (bilateral)	0,001
Resolución de problemas comerciales	Coef. de correlación	0,440
	Sig. (bilateral)	0,003
Nivel de iniciativa	Coef. de correlación	0,509
	Sig. (bilateral)	0,000

Se analiza, en la Tabla 24 que los factores de correlación de las puntuaciones de compromiso organizacional y las dimensiones de desempeño laboral en los maestros de la Institución Educativa Integrada Juan Máximo Villar de Jauja son positivas y significativas, ya que el p-valor en cada caso son menores que la significancia ($\alpha=,050$), observándose mayor fuerza ($r=,509$) de correlación entre compromiso organizacional y la dimensión nivel de iniciativa, y observándose menor fuerza ($r=,440$) de correlación entre compromiso organizacional y la dimensión resolución de problemas comerciales.

Tabla 25

Correlación de los puntajes de desempeño laboral y las dimensiones de compromiso organizacional

Dimensiones de compromiso organizacional	Desempeño laboral	
		rho de Spearman
Compromiso afectivo	Coef. de correlación	0,563
	Sig. (bilateral)	0,000
Compromiso de continuidad	Coef. de correlación	0,323
	Sig. (bilateral)	0,034
Compromiso normativo	Coef. de correlación	0,536
	Sig. (bilateral)	0,000

Se analiza, en la Tabla 25, que los factores de correlación de las puntuaciones de desempeño laboral y las dimensiones de compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Integrada Juan Máximo Villar de Jauja son positivas y significativas, ya que el p-valor en cada caso son menores que la significancia ($\alpha=,050$), observándose mayor fuerza ($r=,563$) de correlación entre desempeño laboral y la dimensión compromiso afectivo, y observándose menor fuerza ($r=,323$) de correlación entre desempeño laboral y la dimensión compromiso de continuidad.

Tabla 26

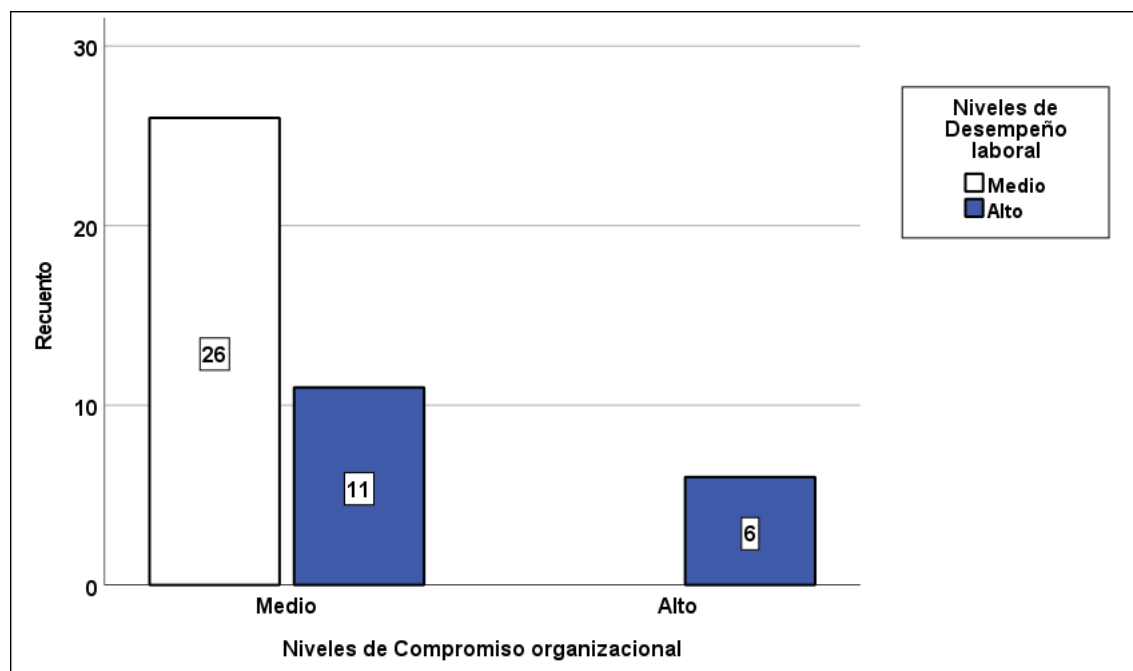
Tabla de contingencia de compromiso organizacional y desempeño laboral en los docentes

		Desempeño laboral		Total
		Medio	Alto	
Compromiso organizacional	Medio	26	11	37
	Alto	0	6	6
Total		26	17	43

En la Tabla 26 se analiza que la mayoría de los maestros (60,47%) (26) de la Institución Educativa Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, que participan en el estudio tienen un compromiso organizacional medio y un desempeño laboral medio; el 25,58% (11) de los maestros encuestados tienen un nivel de compromiso organizacional medio y un nivel alto de desempeño laboral; el 13,95% (6) de los maestros presentan un nivel de compromiso organizacional alto y un nivel alto de desempeño laboral.

Figura 20

Niveles de compromiso organizacional y niveles de desempeño laboral de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023



4.3.2 Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

Formulación de H₀ y H₁

H₀: Las puntuaciones de compromiso organizacional no se correlaciona con las puntuaciones de desempeño laboral.

H₁: Las puntuaciones de compromiso organizacional se correlaciona con las puntuaciones de desempeño laboral.

Nivel de significancia: $\alpha=,050$

Prueba estadística: Se usa la prueba r de Pearson, puesto que los datos de las dos variables sí provienen de una distribución normal.

Tabla 27

Prueba de hipótesis general

		Desempeño laboral
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,557
	Sig. (bilateral)	<0,000
	N	47

Regla de decisión: Con un nivel de significación de $\alpha=,05$ se desestima la hipótesis nula (H₀) y se admite la hipótesis alterna (H₁); en otras palabras, se manifiesta que las puntuaciones de compromiso organizacional se correlacionan con las puntuaciones de desempeño laboral, puesto que en la Tabla 27 se observa que el valor del coeficiente de correlación ($r=,557$) y el p-valor ($,000$) es menor de la significancia $\alpha=,050$.

Conclusión: Al confirmarse la hipótesis alterna, se comprueba la validez de la hipótesis general: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el

desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : Las puntuaciones de compromiso afectivo no se correlacionan con las puntuaciones de desempeño laboral de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja.

H_1 : Las puntuaciones de compromiso afectivo se correlacionan con las puntuaciones de desempeño laboral de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja.

Nivel de significancia: $\alpha=,050$

Prueba estadística: Se usa la prueba r de Pearson, debido a que los datos de las dos variables sí proceden de una distribución normal.

Tabla 28

Prueba de hipótesis específica 1

		Desempeño laboral
Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	0,563
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	43

Regla de decisión: Con un nivel de significación de $\alpha=,05$ se desestima la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1). En otras palabras, se demuestra

que las puntuaciones de compromiso afectivo se correlacionan con las puntuaciones de desempeño laboral de los maestros de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, puesto que en la Tabla 28 se estima que el valor del coeficiente de correlación ($r=,563$) y el p-valor ($,000$) es menor que la significancia $\alpha=,050$.

Conclusión: Al confirmarse la hipótesis alterna, se comprueba la validez de la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral según los maestros de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : Las puntuaciones de compromiso continuo no se correlacionan con las puntuaciones de desempeño laboral de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja.

H_1 : Las puntuaciones de compromiso continuo se correlacionan con las puntuaciones de desempeño laboral de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja.

Nivel de significancia: $\alpha=,050$

Prueba estadística: Se usa la prueba r de Pearson, debido a que los datos de las dos variables sí proceden de una distribución normal.

Tabla 29*Prueba de hipótesis específica 2*

		Desempeño laboral
Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	0,323
	Sig. (bilateral)	0,034
	N	43

Regla de decisión: Con un nivel de significancia de $\alpha=,05$ se desestima la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1). En otras palabras, se demuestra que las puntuaciones de compromiso continuo se correlacionan con las puntuaciones de desempeño laboral de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, puesto que en la Tabla 29 se estima que el valor del coeficiente de correlación ($r=,323$) y el p-valor ($,034$) es menor que la significancia $\alpha=,050$.

Conclusión: Al confirmarse la hipótesis alterna, se comprueba la validez de la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : Las puntuaciones de compromiso normativo no se correlacionan con las puntuaciones de desempeño laboral de los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja.

H₁: Las puntuaciones de compromiso normativo se correlacionan con las puntuaciones de desempeño laboral de los maestros de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja.

Nivel de significancia: $\alpha=,050$

Prueba estadística: Se usa la prueba r de Pearson, debido a que los datos de las dos variables sí proceden de una distribución normal.

Tabla 30

Prueba de hipótesis específica 3

		Desempeño laboral
Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	0,536
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	43

Regla de decisión: Con un nivel de significancia de $\alpha=,05$ se desestima la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1). En otras palabras, se demuestra que las puntuaciones de compromiso normativo se correlacionan con las puntuaciones de desempeño laboral de los maestros de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, puesto que en la Tabla 30 se estima que el valor del coeficiente de correlación ($r=,536$) y el p-valor ($,000$) es menor que la significancia $\alpha=,050$.

Conclusión: Al confirmarse la hipótesis alterna, se comprueba la validez de la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

4.4. Discusión de resultados

El estudio ha tenido como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E.

Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023. Como resultado se encontró que hay relación significativa y positiva ($r=,557$) entre ambas variables; así, se validó o aprobó la hipótesis general de indagación. En ese sentido, se puede deducir que de manera significativa cuanto más compromiso institucional más desempeño profesional habrá. Similares hallazgos tuvieron las investigaciones de Estrada y Mamani (2018), quienes concluyeron que existe una conexión fuerte entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral; de este modo, se corroboró que los docentes que se sienten más comprometidos con su Institución Educativa demuestran mayor empeño en su trabajo. Asimismo, Prieto (2018), en su tesis, encontró altos niveles de compromiso organizacional, lo cual demostró que existe bastante fidelidad de parte de los trabajadores hacia su centro laboral. Por otro lado, los resultados contrastan por lo hallado en la investigación de Chicaiza (2020), quien no llegó a demostrar una relación significativa, puesto que demostró que los trabajadores no sentían mucho apego emocional debido a que no se daba una comunicación efectiva en la organización. Por otra parte, Meyer y Allen (1991) mencionaron que el compromiso organizacional es el apego y la fidelidad que sienten los trabajadores a su lugar de trabajo; por ende, la permanencia que han generado en este lugar hace que se sientan comprometidos con objetivos y metas planteadas, generando así un buen desempeño.

Además, la investigación tuvo como primer objetivo específico identificar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023. Como resultado se halló que existe relación significativa y positiva ($r=,563$) entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral; de este modo, se aprobó la primera hipótesis específica de indagación. En tal sentido, se puede concluir que de manera significativa cuanto compromiso afectivo más desempeño laboral habrá. Similar hallazgo tuvo el estudio de

Fuentes (2018), quien determinó que hay una relación positiva y significativa entre la primera dimensión del compromiso organizacional y el desempeño laboral, demostrando así que cuando se genera un vínculo emocional en el trabajador se presentará un buen desempeño en sus labores. Del mismo modo, Robbins y Judge (2013) mencionaron que el compromiso afectivo es aquella fuerte conexión emocional que genera el empleado a través del tiempo; en tal sentido, el apego afectivo genera un buen desempeño debido al vínculo forjado.

Asimismo, el estudio tuvo como segundo objetivo específico analizar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023. Como resultado se halló que hay relación significativa y positiva ($r=,323$) entre el compromiso continuo y el desempeño laboral; de este modo, se aprobó la segunda hipótesis específica de indagación. En tal sentido se puede concluir de manera significativa que cuanto más compromiso continuo más desempeño laboral habrá. Similar hallazgo tuvo la investigación de Guerra (2020), quien encontró relación entre sus variables; por tal motivo concluyó que los trabajadores cuentan con un buen desempeño laboral, puesto que se sienten involucrados y realizados dentro de su centro de labores, además de que existe una buena comunicación en la empresa. De igual manera, Rivera (2010) mencionó que el compromiso continuo es el sentimiento de fidelidad hacia su centro de trabajo porque han apostado muchos años de su vida en este lugar; en este sentido, se genera un buen desempeño debido a la permanencia constante que tiene el trabajador.

Asimismo, este estudio poseyó como tercer y último objetivo específico determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023. Como resultado se halló que existe relación significativa y positiva ($r=,536$) entre el

compromiso normativo y el desempeño laboral; de dicha manera se aprobó la tercera hipótesis específica de investigación. En tal sentido, se puede concluir que de manera significativa cuanto más compromiso normativo, más desempeño laboral habrá. Distinto hallazgo tuvo la investigación de López (2018), quien no llegó a demostrar una correlación significativa entre sus variables; de esta manera, concluyó que los trabajadores no contaban con el deber moral de corresponder a la institución como retribución a la oportunidad laboral que se les había brindado. Por otro lado, Meyer y Allen (1991) indicaron que el compromiso normativo está ligado a la moral del trabajador, puesto que sienten obligación y agradecimiento hacia su lugar de trabajo porque les brindaron una oportunidad; por ende, su desempeño se verá reflejado debido al deber que sienten hacia su organización.

Si bien es cierto que se aprobaron todas las hipótesis de investigación y se determinó que existe una relación positiva o directa entre ambas variables al ser esta relación de nivel medio ($r=,557$), no existen suficientes evidencias empíricas para afirmar que en otros fenómenos y otras unidades de análisis pueda generalizarse la correlación entre ambas variables. En ese sentido, es necesario realizar investigaciones que correlacionen ambas variables de estudio en otras poblaciones para poder generalizar y fundamentar que la correlación entre ambas variables es constante en diferentes ámbitos organizacionales. Así mismo, la investigación servirá como sustento teórico científico para futuras investigaciones más complejas en las que se trate a profundidad el tema. De igual manera, para que se realicen más investigaciones sobre compromiso y desempeño en la ciudad de Jauja.

Finalmente, los resultados son una percepción que tienen los docentes sobre sus colegas en cuanto a su compromiso y desempeño laboral; por tal motivo, se les pidió que respondan con la mayor sinceridad y transparencia posible.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023. De manera significativa, cuanto más compromiso organizacional, más desempeño laboral habrá.
2. Se identificó que existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023. De manera significativa, cuanto más compromiso afectivo, más desempeño laboral habrá.
3. Se analizó que existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023. De manera significativa, cuanto más compromiso continuo, más desempeño laboral habrá.
4. Se determinó que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023. De manera significativa, cuanto más compromiso normativo, más desempeño laboral habrá.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la Institución Educativa Integrada Juan Máximo Villar, magíster Erick Huánuco Aquino, hacer talleres de reforzamiento del compromiso organizacional y desempeño laboral; de esta manera, se podrá mantener y lograr niveles más altos de compromiso y, por ende, conseguir trabajadores que estén más alineados con los objetivos de la institución.
2. Se sugiere a la Institución Educativa Integrada Juan Máximo Villar mejorar la gestión del compromiso afectivo, para que así se generen mayores sentimientos de integridad y obligación hacia la institución, con la intención de mantener una relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral.
3. Se recomienda a la Institución Educativa Integrada Juan Máximo Villar mantener las labores de una buena cultura de trabajo en equipo y buena comunicación entre todos los trabajadores, de manera que se conserve el sentido de pertenencia y continuidad del docente; todo ello con intención de mantener una relación directa y significativa entre el compromiso continuo y el desempeño laboral.
4. Se sugiere a la Institución Educativa Integrada Juan Máximo Villar fomentar capacitaciones de concientización, para que los trabajadores desarrollen su confianza, sean más fieles y tengan la facultad de retribución hacia la institución; todo ello con intención de mantener una relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alarcón, Y. (2018). *El tratamiento de la noticia en las portadas del diario Correo de Huancayo* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/5038>
- Alles, M. (2002) *Dirección estratégica de recursos humanos*. Ediciones Granica.
- Arango, M., Rodríguez, A., Benavides, M., y Ubaque, S. (2016). Los axiomas de la comunicación humana en Paul Watzlawick, Janet Beavin, Don Jackson y su relación con la terapia familiar sistémica. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó*, 3(1), 33-50. <https://doi.org/10.21501/23823410.1887>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (6a ed.). Caracas: Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Barraza, M. y Acosta, M. (octubre-diciembre de 2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a ed.). Bogotá: Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Camargo, I. y González, M.R. (2019). Candidatos independientes en México: análisis de las estrategias persuasivas en las elecciones locales (2015-2016). *Polis*, 15(2), 75-126.

<https://doi.org/10.24275/uam/izt/dcsh/polis/2019v15n2/camargo>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. The McGraw-Hill Editores.

Chiavenato, I. (2009a). *Gestión del talento humano*. The McGraw-Hill Editores.

Chiavenato, I. (2009b). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. The McGraw-Hill Editores.

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>

Chicaiza, K. (2020). *La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del distrito de salud Salcedo 05D06 Salcedo* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamericana]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/2087>

Duche, A., Gutiérrez, O., y Paredes, F. (octubre-diciembre de 2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es

Edel, R., García, A., y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Universidad Veracruzana.

El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. (21 de noviembre de 2015). *Gestión*.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Innovación Educación*, 2(1), 132-146.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Flores, B. y Pujadas, A. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/1931>

Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19480>

Guerra, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019* [Tesis de bachillerato, Universidad Continental]. Repositorio institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12394/7173>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.

Huamán, T. y Paniagua, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de Ate - Lima 2014* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/4854>

- López, E. (2018). *Responsabilidad social y compromiso organizacional de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4048>
- Mendoza, J. (2017). *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón - Puno 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5848>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Sage publications.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson Prentice Hall.
- Prieto, C., Sánchez, L., y Mayett, Y. (julio-diciembre de 2018). Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17), 713-740. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.403>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4807>

- Rizo, Marta (2011). Pensamiento sistémico y comunicación [Reseña de libro *Teoría de la comunicación humana*, de Paul Watzlawick et al., 1971]. *Razón y Palabra*, (75), [1-13]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199518706028>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.). Naucalpan de Juárez (México): Pearson Educación.
https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed.). Naucalpan de Juárez (México): Pearson Educación . https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Rosales, M. (2017). *Cuadernos de periodismo: mensaje político*. ApMadrid.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023?	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.	Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.	VARIABLE 1 Compromiso Organizacional Dimensiones: D1: Compromiso afectivo D2: Compromiso de continuidad D3: Compromiso normativo	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2 Desempeño Laboral Dimensiones: D1: Nivel de compromiso D2: Resolución de problemas D3: Nivel de iniciativa	ESQUEMA: <pre>graph LR; M --> O1; M --> O2;</pre> Donde: M: Muestra O1: Observación de la variable compromiso organizacional. O2: Observación de la variable desempeño laboral. r: Correlación entre dichas variables
¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023?	Identificar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.	Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.		
¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023?	Analizar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.	Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.		
¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023?	Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.	Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.		
				POBLACIÓN:

<p>en el año 2023?</p>		<p>Máximo Villar de Jauja en el año 2023.</p>		<p>43 docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>43 docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja.</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Escala de compromiso organizacional (Meyer, J. y Allen, C., 1997)</p> <p>Escala de desempeño laboral (Huamán, T. y Paniagua, M., 2014)</p>
------------------------	--	---	--	---

Anexo 2: Instrumentos

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Adaptado de Meyer, J. y Allen, C.)

Información general

- Sexo:
 Masculino Femenino
- Edad: _____
- Estado civil:
 Soltero Casado(a) o conviviente
 Divorciado(a) o separado Viudo(a)
- Número de hijos: _____
- Tiempo en la I.E.: _____
- Área Laboral:
 Nivel Inicial Nivel Primaria Nivel Secundaria
- Vínculo Laboral:
 Nombrado Contratado

INSTRUCCIONES: Estimado docente de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, a continuación, encontrará una serie de enunciados relacionados con su compromiso organizacional en la entidad. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X la respuesta que corresponda a su opinión; con base en el siguiente criterio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ÍTEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Los docentes se sentirían muy felices ante la posibilidad de pasar el resto de su carrera en su I.E.	1	2	3	4	5
2. Los docentes sienten como si los problemas de su I.E. fueran los suyos.	1	2	3	4	5
3. Los docentes no tienen un fuerte sentido de pertenencia hacia la I.E.	1	2	3	4	5
4. Considero que los docentes no se sienten emocionalmente ligados a la I.E.	1	2	3	4	5
5. Los docentes se sienten como si estuvieran “en familia” en la I.E.	1	2	3	4	5
6. Considero que la I.E. tiene un gran significado personal para los docentes.	1	2	3	4	5
7. Actualmente los docentes trabajan en esta I.E. más por agrado que por necesidad.	1	2	3	4	5
8. Por ahora, sería muy difícil para los docentes dejar la I.E., incluso si desearan hacerlo.	1	2	3	4	5

9. Demasiadas cosas de la vida de los docentes se verían interrumpidas (afectadas) si decidieran dejar ahora la I.E.	1	2	3	4	5
10. Los docentes creen que tienen muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la I.E.	1	2	3	4	5
11. Una de las razones principales para que los docentes sigan trabajando en esta I.E. es porque no podrían igualar el sueldo y prestaciones que tienen aquí.	1	2	3	4	5
12. Uno de los motivos principales por los que los docentes siguen trabajando en la I.E. es porque afuera les resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tienen acá.	1	2	3	4	5
13. Una de las principales razones por las que los docentes continúan trabajando en esta I.E. es porque sienten la obligación moral de permanecer en ella.	1	2	3	4	5
14. Incluso si recibieran beneficios, los docentes sienten que dejar la I.E. ahora, no sería lo correcto.	1	2	3	4	5
15. Los docentes se sentirían culpables si dejaran ahora la I.E. considerando todo lo que les ha dado.	1	2	3	4	5
16. Tal como se maneja ahora, la I.E merece la lealtad de los docentes.	1	2	3	4	5
17. Ahora mismo los docentes no abandonarían su I.E. porque se sienten obligados con toda su gente.	1	2	3	4	5
18. Considero que los docentes sienten que le deben mucho a esta I.E.	1	2	3	4	5

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

(Huamán, T. y Paniagua, M., 2014)

INSTRUCCIONES: Estimado docente de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, a continuación, encontrará una serie de enunciados relacionados con su desempeño laboral en la entidad. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X la respuesta que corresponda a su opinión, con base en el siguiente criterio:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEM	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Se observa un alto grado de capacidad profesional en los docentes de su I.E.?	1	2	3	4
2. ¿Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la I.E.?	1	2	3	4
3. ¿Considera que en su I.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas?	1	2	3	4
4. ¿Considera que los docentes de su I.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto?	1	2	3	4
5. ¿Considera que los docentes de su I.E. brindan un servicio de calidad?	1	2	3	4
6. ¿Considera que los docentes de su I.E. transmiten valores con el ejemplo?	1	2	3	4
7. ¿Considera que su I.E cuenta con docentes de altos niveles de desempeño?	1	2	3	4
8. ¿Considera que los docentes de su I.E. se autoexigen para alcanzar metas más altas?	1	2	3	4
9. ¿Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia?	1	2	3	4
10. ¿Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los estudiantes?	1	2	3	4
11. ¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?	1	2	3	4
12. ¿Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes?	1	2	3	4
13. ¿Considera que los docentes logran trabajar articuladamente con los padres de familia?	1	2	3	4
14. ¿Los docentes de su I.E. son promotores de algún cambio en su comunidad?	1	2	3	4
15. ¿Cuándo se suscitan casos complejos de conductas en su I.E. cuentan con asistencia de otro profesional?	1	2	3	4
16. ¿En su I.E. se informa permanentemente a los padres de familia el progreso o las dificultades de los estudiantes?	1	2	3	4
17. ¿Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas?	1	2	3	4

18. ¿Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos?	1	2	3	4
19. ¿Los docentes de su I.E. se encuentran capacitándose permanentemente?	1	2	3	4
20. ¿Los docentes de su I.E. tienen hábitos de investigación profesional?	1	2	3	4
21. ¿Los docentes de su I.E. trabajan con visión estratégica a largo plazo?	1	2	3	4
22. ¿Los docentes de su I.E. organizan bien su tiempo para cumplir sus funciones?	1	2	3	4
23. ¿Los docentes de su I.E. acostumbran trabajar en equipos?	1	2	3	4
24. ¿Los docentes de su I.E. lideran equipos de trabajo a través de colegiados y grupos de interaprendizajes?	1	2	3	4

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Consentimiento informado

El presente estudio es conducido por Navarro Yurivilca Yazmín, bachiller en Ciencias y Tecnologías de la Comunicación de la Universidad Continental. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

En función de ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de una encuesta, que se estima tendrá una duración de 10 minutos. La encuesta será ejecutada para su posterior codificación. Si usted lo desea, se le enviará una copia de la codificación. Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad: se codificarán con un número para identificarlos de modo que se mantenga el anonimato. Además, no serán usados para ningún otro propósito que la investigación. Cuando la encuesta se haya codificado, los registros de la encuesta serán eliminados. Su participación no involucra ningún beneficio directo para su persona. Si usted lo desea, un informe de los resultados de la investigación se le puede hacer llegar cuando la investigación haya concluido y usted lo solicite; para ello, usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información. Su participación será sin costo alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Todas las consultas o dudas que tenga sobre la investigación pueden ser atendidas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirar su participación en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. Si durante la encuesta alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al encuestador y también puede, si así lo desea, no responderla. Una vez que acepte

participar, una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Navarro Yurivilca Yazmín. He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral según los docentes de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar de Jauja en el año 2023.

Se me ha informado que tendré que responder preguntas en una escala, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos. Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Navarro Yurivilca Yazmín (71468679@continental.edu.pe) al teléfono 996962338. Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación. Para esto, puedo contactar a Navarro Yurivilca Yazmín (71468679@continental.edu.pe) al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha

Anexo 4: Validez y confiabilidad

Validez

Los instrumentos de medición fueron la Escala de Compromiso Organizacional y la Escala de Desempeño Laboral.

La validez de los instrumentos constituye la validez de contenido con juicio de siete expertos, la cual se verificó con la V de Aiken para la apreciación genérica (por indicadores), lo cual demostró un fuerte acuerdo, puesto que el coeficiente de Aiken se ubicó en el intervalo de ,90 a 1,00.

La confiabilidad de los instrumentos se estableció con una muestra piloto de 24 trabajadores de la I.E. Fe y Alegría N° 71 de Huasquicha y se evalúa con el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach.

Evaluación de Validez por criterio de jueces

El coeficiente V de Aiken se calcula sobre las valoraciones de los jueces respecto a los indicadores. La fórmula es:

$$v = \frac{S}{n(c - 1)}$$

Donde:

S: Sumatoria de las respuestas o acuerdos de los expertos.

n: Número de expertos

c: Número de valores en la escala de valoración

Tabla 1

Interpretación de la V de Aiken

V Aiken	Interpretación
0,00 – 0,79	Débil
0,80 – 0,89	Aceptable

0,90 – 1,00 Fuerte

Expertos:

1. Armando Roger Miño Rivera
2. Víctor Hugo Navarro Roque
3. Zayuri Karim Gutiérrez Gala
4. Jakeline Pérez Mucha
5. Editt Shirley Oré De la Cruz
6. Erick Huánuco Aquino
7. Edgar José Gutiérrez Mayta

Datos: n=7 expertos; c=5 valoraciones de la escala:

Deficiente: 1; Baja: 2; Regular=3; Buena=4 y Muy buena=5

Tabla 2

Validez de la Escala de Compromiso organizacional

Indicadores	Expertos (n)							Suma (S)	V de Aiken	Nivel de acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7			
1. Claridad	5	5	5	5	4	5	5	34	$34/(7 \times 5) = 0,97$	Fuerte
2. Objetividad	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
3. Actualidad	5	5	5	5	5	4	5	34	$34/(7 \times 5) = 0,97$	Fuerte
4. Organización	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
5. Suficiencia	5	4	5	5	4	5	5	33	$33/(7 \times 5) = 0,94$	Fuerte
6. Intencionalidad	5	5	4	5	4	5	5	33	$33/(7 \times 5) = 0,94$	Fuerte
7. Consistencia	5	4	5	5	5	5	5	34	$34/(7 \times 5) = 0,97$	Fuerte
8. Coherencia	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
9. Metodología	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
10. Pertinencia	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
Media									9,79/10=0,98	Fuerte acuerdo

Interpretación: En los diez indicadores del instrumento Escala de Compromiso organizacional, los siete expertos tienen un fuerte acuerdo, puesto que el coeficiente de Aiken se sitúa en el intervalo de ,90 a 1,00 (ver Tabla 1) en los diez indicadores. El

mínimo coeficiente de Aiken ocurre en los indicadores Suficiencia (,94) e Intencionalidad (,94) y los máximos coeficientes de Aiken se observan en los indicadores Objetividad (1,00); Organización (1,00); Coherencia (1,00); Metodología (1,00) y Pertinencia (1,00). Finalmente, el instrumento es válido según el fuerte acuerdo (,98) de los siete jueces.

Tabla 3

Validez de la Escala de Desempeño laboral

Indicadores	Expertos (n)							Suma (S)	V de Aiken	Nivel de acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7			
1. Claridad	5	5	5	5	5	4	5	34	$34/(7 \times 5) = 0,97$	Fuerte
2. Objetividad	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
3. Actualidad	4	5	5	5	5	5	5	34	$34/(7 \times 5) = 0,97$	Fuerte
4. Organización	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
5. Suficiencia	5	5	5	5	5	4	5	34	$34/(7 \times 5) = 0,97$	Fuerte
6. Intencionalidad	5	5	5	5	4	5	5	34	$34/(7 \times 5) = 0,97$	Fuerte
7. Consistencia	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
8. Coherencia	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
9. Metodología	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
10. Pertinencia	5	5	5	5	5	5	5	35	$35/(7 \times 5) = 1,00$	Fuerte
Media								9,88/10=0,99	Fuerte acuerdo	

Interpretación: En los diez indicadores del instrumento Escala de Desempeño laboral, los siete expertos tienen un fuerte acuerdo, puesto que el coeficiente de Aiken se sitúa en el intervalo de ,90 a 1,00 (ver Tabla 1) en los diez indicadores. El mínimo coeficiente de Aiken ocurre en los indicadores Claridad (,97); Actualidad (,97); Suficiencia (,97) e Intencionalidad (,97), mientras que en los indicadores restantes se aprecian los máximos coeficientes de Aiken: Objetividad (1,00); Organización (1,00); Consistencia (1,00); Coherencia (1,00); Metodología (1,00) y Pertinencia (1,00). Asimismo, el instrumento es válido según el fuerte acuerdo (,99) de los siete jueces.

Evaluación de la Confiabilidad

En cuanto a la evaluación de confiabilidad del instrumento se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, esta herramienta tiene como fórmula lo siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

α : es el coeficiente alfa de Cronbach,

S_i^2 : es la varianza del i-ésimo ítem,

S_t^2 : es la varianza de los puntajes totales de los sujetos,

K: es el número de ítems

El instrumento se adjudicó a una muestra piloto de 24 maestros de la Institución Educativa Fe y Alegría N°71 de Huasquicha, los resultados se muestran posteriormente.

Tabla 4

Resultados del análisis de confiabilidad del Instrumento Escala de Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
0,824	18

Se analiza que, el coeficiente Alfa de Cronbach encontrado del instrumento (,824) sobre Compromiso organizacional se encuentra en el intervalo de ,72 a ,99 (según la Tabla N°5), lo cual muestra que el instrumento contiene una excelente confiabilidad.

Tabla 5

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

El segundo instrumento se aplicó a una muestra piloto de 24 maestros de la Institución Educativa Fe y Alegría N°71 de Huasquicha, los resultados se muestran posteriormente.

Tabla 6

Resultados del análisis de confiabilidad del Instrumento Escala de Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
0,924	24

Se analiza que, el coeficiente Alfa de Cronbach encontrado del instrumento (,924) sobre Desempeño laboral se encuentra en el intervalo de ,72 a ,99 (según la Tabla N° 5), lo cual muestra que el instrumento contiene una excelente confiabilidad.

Anexo 5: Juicio de expertos

UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- Nombres y apellidos del experto: Armando Roger Miño Rivera
- Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
- Nombre del instrumento: **ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer y Allen, 1997)**

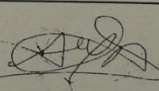
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					92%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					93%
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					90%
4. Organización	Existe una organización lógica					92%
5. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					95%
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					94%
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					93%
8. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					93%
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					93%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93% (No rellenar este recuadro)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena (X)

Grado académico	Maestro	
DNI	Celular	EMAIL
10011024	994560821	armir1973@outlook.com.pe



Firma del Experto



UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**DATOS GENERALES:**

4. Nombres y apellidos del experto: Armando Roger Miño Rivera
5. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
6. Nombre del instrumento: **ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (Huamán y Paniagua, 2014)**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					97%
13. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					94%
14. Organización	Existe una organización lógica					96%
15. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					96%
16. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					94%
17. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					95%
18. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					95%
19. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					94%
20. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					94%

 PROMEDIO DE VALORACIÓN: (No rellenar este recuadro)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena (x)

Grado académico	Maestro	
DNI	Celular	EMAIL
10011024	994560821	armir1973@outlook.com.pe

Firma del Experto



UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**DATOS GENERALES:**

1. Nombres y apellidos del experto:
Victor Hugo Navarro Roque
2. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
3. Nombre del instrumento: **ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer y Allen, 1997)**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					97%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					96%
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					92%
4. Organización	Existe una organización lógica					97%
5. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.				80%	
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					95%
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.				80%	
8. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					98%
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					97%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					96%

PROMEDIO DE VALORACION: 92,8% (No rellenar este recuadro)OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena Muy buena

Grado académico	Comunicación Estratégica y Responsabilidad Social Corp.	
DNI	Celular	EMAIL
41594739	977141069	victorhugo3000@gmail.com

Firma del Experto


UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
DATOS GENERALES:

4. Nombres y Apellidos del experto: Victor Hugo Navarro Roque
5. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
6. Nombre del instrumento: **ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (Huamán y Paniagua, 2014)**

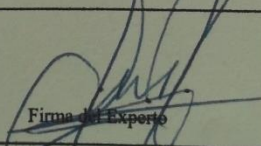
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95%
13. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					97%
14. Organización	Existe una organización lógica					97%
15. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.				80%	
16. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					96%
17. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					98%
18. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					98%
19. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					95%
20. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					96%

 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93,2% (No rellenar este recuadro)

 OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena

Grado académico	Comunicación Estratégica y Responsabilidad Social Corporativa.	
DNI	Celular	EMAIL
41944739	977141069	victorhugo3000@gmail.com


 Firma del Experto



UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

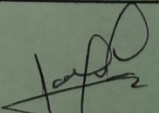
1. Nombres y apellidos del experto: Zayuri Karim Gutierrez Gala
2. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
3. Nombre del instrumento: **ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer y Allen, 1997)**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					96
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					96
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					84
4. Organización	Existe una organización lógica					100
5. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					100
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.				80	
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					88
8. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					100
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					100
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					100

PROMEDIO DE VALORACION: 94,4% (No rellenar este recuadro)OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena Muy buena

Grado académico	Maestría	
DNI	Celular	EMAIL
42622296	964 959920	zgutierrez@continental.edu.pe



Firma del Experto


UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
DATOS GENERALES:

4. Nombres y Apellidos del experto: Zoyri Gutierrez Gala.
5. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
6. Nombre del instrumento: **ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (Huamán y Paniagua, 2014)**

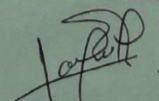
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					96
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					96
13. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					96
14. Organización	Existe una organización lógica					96
15. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					84
16. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.				80	
17. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					96
18. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					90
19. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					100
20. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90

 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92,4% (No rellenar este recuadro)

 OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena

Grado académico		
DNI	Celular	EMAIL
42622296	964 9599 20	zgotierrez@continental.edu.pe


 Firma del Experto



UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**DATOS GENERALES:**

1. Nombres y apellidos del experto:
Dra. Jaxeline Perez Mucha
2. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
3. Nombre del instrumento: **ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer y Allen, 1997)**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					96%
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					92%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					96%
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					92%
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					95%
8. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					96%
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					96%

PROMEDIO DE VALORACION: 94,8% (No rellenar este recuadro)OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena Muy buena

Grado académico	Doctora en Educación	
DNI	Celular	EMAIL
45215000	964001645	jaxelineloue1988@gmail.com

Dra. Jaxeline Perez Mucha
 ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN INICIAL
 FIRMA DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

4. Nombres y Apellidos del experto:
Dra. Janeline Perez Mucha
5. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
6. Nombre del instrumento: **ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (Huamán y Paniagua, 2014)**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					96%
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95%
13. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					93%
14. Organización	Existe una organización lógica					95%
15. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					96%
16. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					92%
17. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					95%
18. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					95%
19. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					94%
20. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					96%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94,7% (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena Muy buena

Grado académico	<u>Doctora en Educación</u>	
DNI	Celular	EMAIL
<u>45215000</u>	<u>964001645</u>	<u>janelinelove1988@gmail.com</u>





UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

4. Nombres y Apellidos del experto: Edgar José Gutiérrez Mejía
5. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
6. Nombre del instrumento: **ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (Huamán y Paniagua, 2014)**

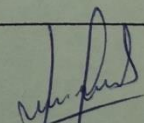
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					96%
13. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					92%
14. Organización	Existe una organización lógica					95%
15. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					96%
16. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					92%
17. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					95%
18. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					96%
19. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					95%
20. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					96%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94,8% (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena 5) Muy buena

Grado académico	<u>LICENCIADO</u>	
DNI	Celular	EMAIL
<u>45429966</u>	<u>964174653</u>	<u>xegm2020@gmail.com</u>


Firma del Experto



UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:


1. Nombres y apellidos del experto: Edgar José Gutiérrez Mayta
2. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
3. Nombre del instrumento: **ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer y Allen, 1997)**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95%
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					92%
4. Organización	Existe una organización lógica					90%
5. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					95%
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					96%
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					95%
8. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					95%
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					96%

PROMEDIO DE VALORACION: 93,9% (No rellenar este recuadro)OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena Muy buena

Grado académico	<u>LICENCIADO</u>	
DNI	Celular	EMAIL
<u>45429966</u>	<u>964174653</u>	<u>xegm2020@gmail.com</u>



Firma del Experto


UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
DATOS GENERALES:

- Nombres y apellidos del experto:
Editt Shirley Oré de la Cruz
- Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
- Nombre del instrumento: **ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer y Allen, 1997)**

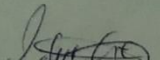
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				75%	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					90%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.				80%	
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.				80%	
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					95%
8. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					90%
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95%

 PROMEDIO DE VALORACION: 88,5% (No rellenar este recuadro)

 OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena Muy buena

Grado académico	Magister	
DNI	Celular	EMAIL
20662625	931686737	editt2305@hotmail.com


 Firma del Experto



UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

4. Nombres y Apellidos del experto:

5. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
6. Nombre del instrumento: **ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (Huamán y Paniagua, 2014)**

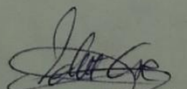
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95%
13. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					91%
14. Organización	Existe una organización lógica					96%
15. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					85%
16. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					90%
17. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					90%
18. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					95%
19. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					90%
20. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **92,2%** (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena Muy buena

Grado académico	Magister	
DNI	Celular	EMAIL
20662625	931686737	aditt2005@hotmail.com


Firma del Experto



UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

1. Nombres y apellidos del experto: Erick Huánuco Aquino
2. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
3. Nombre del instrumento: **ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer y Allen, 1997)**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					87%
3. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.				80%	
4. Organización	Existe una organización lógica					92%
5. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					83%
6. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					83%
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					87%
8. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					95%
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					87%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95%

PROMEDIO DE VALORACION: 87,4% (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena Muy buena

Grado académico	<u>Magister en Administración de la Educación</u>	
DNI	Celular	EMAIL
	<u>940430892</u>	<u>ehac22@hotmail.com</u>

Firma del Experto



UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Escuela Académico Profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

4. Nombres y Apellidos del experto: Erick Huanuco Aquino
5. Título de la investigación: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO DE JAUJA**
6. Nombre del instrumento: **ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL (Huamán y Paniagua, 2014)**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Opinión del Experto (Escriba su opinión en %)				
		Deficiente 0 a 20%	Baja 21 a 40%	Regular 41 a 60%	Buena 61 a 80%	Muy buena 81 a 100%
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					87%
13. Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.				80%	
14. Organización	Existe una organización lógica					92%
15. Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable.					83%
16. Intencionalidad	Es adecuado para valorar la variable de estudio.					83%
17. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos.					87%
18. Coherencia	Existe coherencia con el problemas, objetivos e hipótesis.					95%
19. Metodología	Responde al propósito de la investigación.					87%
20. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 87,4% (No rellenar este recuadro)

OPINION DE APLICABILIDAD: 1) Deficiente 2) Baja 3) Regular 4) Buena Muy buena

Grado académico	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	
DNI	Celular	EMAIL
20728544	940430892	ehac22@hotmail.com

Firma del Experto

Anexo 6: Base de datos

*Datos-Compromiso-Desempeño-Yasmin-UNCP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 19 de 19 variables

	Género	Edad	Edad_interv	Estado_civil	Numero_hijos	Hijos_interv	Tiempo_IE	Área_laboral	Vinculo_laboral	Compromiso	Nivel_compromiso	D1Compromiso	D2Compromiso	D3Compromiso	Desempeño	N
1	1	54	3	2	3	3	3	2	2	65	2	37	10	18	68	2
2	1	43	2	2	4	4	1	3	1	67	2	36	11	20	81	3
3	2	44	2	2	2	2	1	3	1	56	2	33	10	13	74	2
4	2	39	1	3	2	2	1	3	2	57	2	30	12	15	63	2
5	1	60	4	2	2	2	4	3	2	77	3	38	18	21	82	3
6	2	39	1	2	2	2	1	3	1	70	2	37	14	19	77	2
7	1	56	3	2	3	3	1	3	2	55	2	29	8	18	67	2
8	1	54	3	2	3	3	4	3	2	62	2	30	12	20	70	2
9	2	43	2	2	3	3	1	3	1	54	2	28	10	16	75	2
10	1	48	2	2	2	2	3	3	2	58	2	31	10	17	79	3
11	1	48	2	2	2	2	2	3	2	72	2	35	15	22	91	3
12	2	40	1	3	1	1	1	3	1	49	2	25	8	16	64	2
13	2	37	1	1	1	1	1	3	1	41	2	23	10	8	49	2
14	2	63	4	2	3	3	4	3	2	53	2	32	9	12	72	2
15	2	48	2	2	2	2	1	3	2	50	2	28	10	12	72	2
16	1	48	2	3	1	1	3	3	2	60	2	34	10	16	74	2
17	1	45	2	2	2	2	1	3	1	54	2	31	11	12	78	2
18	1	52	3	2	1	1	3	3	2	68	2	34	14	20	65	2
19	2	43	2	1	1	1	1	3	1	73	3	37	14	22	89	3
20	1	41	2	2	3	3	1	3	2	38	2	24	6	8	66	2
21	2	49	3	1	1	1	1	3	1	57	2	30	10	17	74	2
22	2	58	4	2	5	4	1	3	2	71	2	39	14	18	79	3

Vista de datos Vista de variables

*Datos-Compromiso-Desempeño-Yasmin-UNCP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Género	Numérico	8	0	Género	{1, Masculin...	Ninguno	8	Izquierda	Nominal	Entrada
2	Edad	Numérico	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
3	Edad_interv	Numérico	8	0	Edad_interv	{1, De 33 a ...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
4	Estado_civil	Numérico	8	0	Estado_civil	{1, Soltero}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
5	Numero_hijos	Numérico	8	0	Numero_hijos	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
6	Hijos_interv	Numérico	8	0	Hijos_interv	{1, Con 0 o ...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
7	Tiempo_IE	Numérico	8	0	Tiempo_IE	{1, De 1 a 8...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
8	Área_laboral	Numérico	8	0	Área_laboral	{1, Nivel Inic...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
9	Vinculo_lab...	Numérico	8	0	Vinculo_laboral	{1, Nombrad...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
10	Compromiso	Numérico	8	0	Compromiso	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
11	Nivel_compri...	Numérico	8	0	Nivel_compromi...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
12	D1Compro...	Numérico	8	0	D1Compromiso	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
13	D2Compro...	Numérico	8	0	D2Compromiso	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
14	D3Compro...	Numérico	8	0	D3Compromiso	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
15	Desempeño	Numérico	8	0	Desempeño	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
16	Nivel_dese...	Numérico	8	0	Nivel_desempeño	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Izquierda	Ordinal	Entrada
17	D1Desempe...	Numérico	8	0	D1Desempeño	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
18	D2Desempe...	Numérico	8	0	D2Desempeño	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
19	D3Desempe...	Numérico	8	0	D3Desempeño	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

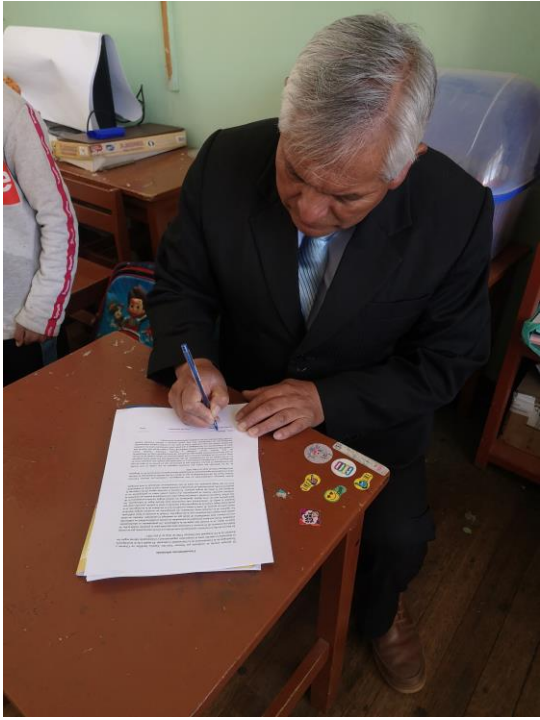
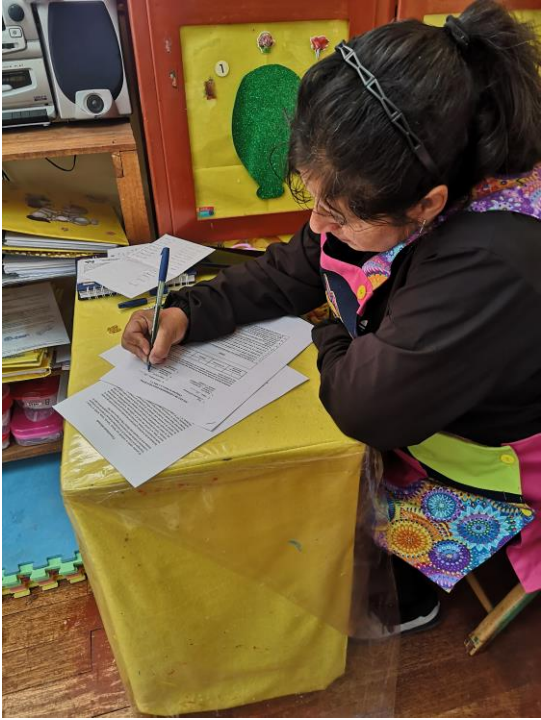
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

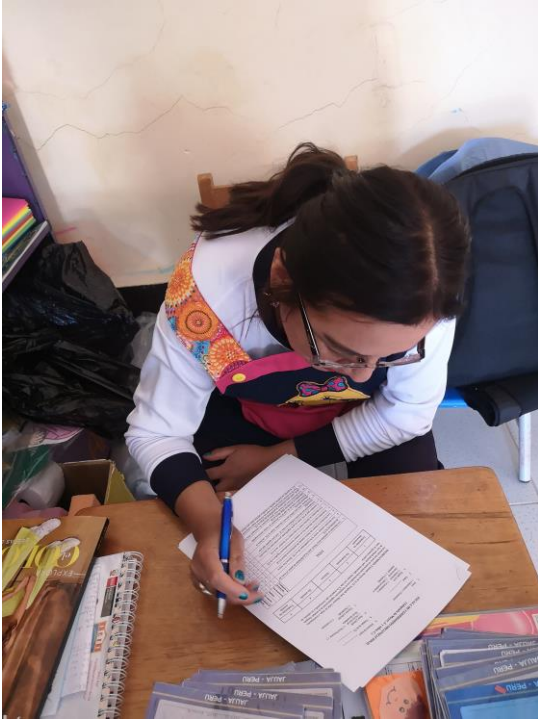
Anexo 7: Evidencias de la aplicación del instrumento

Docentes relleno la Escala de compromiso organizacional y la Escala de desempeño laboral.










Anexo 8: Otros

Carta de aceptación para la aplicación de los instrumentos en la I.E. Integrada Juan
Máximo Villar.

	PERÚ	Ministerio de Educación	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL		INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA "JUAN MÁXIMO VILLAR"	
---	------	----------------------------	--------------------------------------	---	---	---


"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

QUIEN SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA JUAN
MAXIMO VILLAR DE JAUJA.

CARTA DE ACEPTACIÓN




Qué, en atención a la solicitud de aplicación de instrumento de trabajo de investigación para Obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis que fuera ingresada por la bachiller en la Carrera de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación, Facultad de Humanidades, de la Universidad Continental, NAVARRO YURIVILCA, YAZMIN YANET, identificada con DNI N°71468679, la misma que fue derivada al presente despacho, se expide la carta autorizando la aplicación de los instrumentos de recopilación de información que sean necesarios para el correcto desarrollo de la investigación denominada: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN CENTRO EDUCATIVO DE LA SIERRA DEL PERÚ."

Jauja, 28 de abril del 2023

 I.E.I. JUAN MÁXIMO VILLAR
INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

Miguel Ángel Aquino
C.M. 102072544
DIRECTOR

Constancia de autorización para utilizar el nombre de la I.E. Integrada Juan Máximo Villar en la investigación.

	PERÚ Ministerio de Educación	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL		INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA "JUAN MÁXIMO VILLAR"	
---	------------------------------------	--------------------------------------	---	---	---


"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Por la presente en mi condición de director de la Institución Educativa Integrada Juan Máximo Villar de Jauja, Mg. ERICK HUANUCO AQUINO identificado con Documento Nacional de Identidad N°20728544, en representación de la Institución Educativa AUTORIZO a la Sra. Navarro Yurivilca Yazmin Yanet, identificada con DNI N° 71468679, bachiller en la carrera profesional de Ciencias y Tecnologías de la Comunicación, de la Facultad de Humanidades de la Universidad Continental a utilizar el nombre de la Institución Educativa Integrada Juan Máximo Villar de Jauja para su proyecto de investigación que tiene como título "Compromiso organizacional y desempeño laboral según los docentes de un centro educativo de la sierra del Perú".

Por tanto, se otorga la presente constancia para fines de ejecución del mencionado proyecto de investigación.

Jauja, 28 de abril del 2023.


I.E.I. JUAN MÁXIMO VILLAR
INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

CM 1020728544
ERICK HUANUCO AQUINO
DIRECTOR